



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

LA CADUCIDAD EN EL PROCESO JUDICIAL DE IMPUGNACIÓN DE
SANCIONES DISCIPLINARIAS CONSERVATIVAS IMPUESTAS A
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autora

Perez Huancahuari, Angelica Dora

Asesora

Rosas Diaz, Ibett Yuliana

ORCID: 0000-0003-1328-4770

Jurado

Navas Rondón, Carlos Vicente

Begazo De Bedoya, Luis Hernando

Bonilla Palacios, Walter Rómulo

Lima - Perú

2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

2

Submitted to Universidad Nacional Federico
Villarreal

Trabajo del estudiante

1%

3

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

revistas.pj.gob.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

qdoc.tips

Fuente de Internet

1%

7

www.scribd.com

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to Universidad Católica de Santa
María

Trabajo del estudiante

1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

LA CADUCIDAD EN EL PROCESO JUDICIAL DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES
DISCIPLINARIAS CONSERVATIVAS IMPUESTAS A TRABAJADORES DEL SECTOR
PRIVADO

Línea de investigación:

Procesos Jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor(a)

Perez Huancahuari, Angelica Dora

Asesor(a)

Rosas Diaz, Ibett Yuliana

ORCID: 0000-0003-1328-4770

Jurado:

Navas Rondón, Carlos Vicente

Begazo De Bedoya, Luis Hernando

Bonilla Palacios, Walter Rómulo

Lima – Perú

2025

Dedicatoria

A mi madre, quien desde mis primeros pasos me enseñó a tener constancia en mis propósitos y fortaleza para no rendirme ante las adversidades.

A mi padre, quien siempre se esfuerza en darnos lo mejor y de quién aprendí a darlo todo por obtener lo que se quiere, gracias por ser mi guía constante, mi mejor amigo.

A mi hermano, por acompañarme en cada momento e impulsarme a seguir adelante, con optimismo y fe.

Son ustedes mi mayor motivación.

Agradecimientos

Agradezco a Dios, mi fe inquebrantable.

A mi querida Universidad Nacional Federico Villarreal, por haberme acogido en esta casa de estudios que hizo de mí una profesional.

A mi familia, por ser el pilar y la fuerza para seguir adelante y no rendirme.

A mis amigos y colegas que me acompañan a través del tiempo y me brindan buenos consejos para mi vida personal y profesional.

A la Dra. Ibett Rosas Diaz, mi asesora de tesis y aquellos quienes fueron soporte para el desarrollo de esta investigación.

A la Dra. Raquel Morales De la Cruz, por haberme introducido en el estudio y pasión por el Derecho Laboral.

Y a todos aquellos quienes alguna vez me brindaron su apoyo y estuvieron en el momento indicado.

A todos ustedes, infinitas gracias.

ÍNDICE

Resumen.....	7
Abstract.....	8
I. Introducción.....	9
1.1. Descripción y formulación del problema	10
1.2. Antecedentes	14
1.3. Objetivos	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos Específicos	19
1.4. Justificación.....	19
II. Marco Teórico	22
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	22
III. Método	59
3.1. Tipo de investigación	59
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	59
3.3. Variables.....	60
3.4. Población y muestra	61
3.5. Instrumentos	62
3.6. Procedimientos	63
3.7. Análisis de datos.....	64
3.8. Consideraciones éticas	65
IV. Resultados.....	66
V. Discusion de resultados.....	93
VI. Conclusiones.....	136
VII. Recomendaciones	138

VIII. Referencias.....	139
VI. ANEXOS	152
Anexo A: Matriz de categorización	152
Anexo B: Items para entrevista	154
Anexo C: Ficha de validez de contenido y juicio de expertos	156
Anexo D: Juicio de expertos	171
Anexo E: Guía de entrevista.....	172
Anexo F: Entrevistas realizadas	175
Anexo G: Consentimiento informado	211
Anexo H: Solicitudes de acceso a la información pública del Poder Judicial	221
Anexo I: Información obtenida a través de acceso a la información pública del Poder Judicial	225
Anexo J: Resoluciones Judiciales	226
Anexo K: IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.....	227

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Categorías y subcategorías.....	60
Tabla 2 Relación de participantes para entrevista.....	61
Tabla 3 Afectación de principios del proceso laboral.....	75
Tabla 4 Garantía de derechos procesales de las partes	71
Tabla 5 Establecer un plazo legal de caducidad	73
Tabla 6 El bien común de las partes procesales.....	66
Tabla 7 Los derechos procesales de la empresa emplazada	68
Tabla 8 La extinción de la acción de impugnar	78
Tabla 9 Extinción de derecho y estabilidad jurídica del proceso laboral	80
Tabla 10 El vacío legal normativo y el proceso judicial laboral.....	83
Tabla 11 El plazo judicial de caducidad y la vulneración de derechos laborales	85
Tabla 12 Vulneración de principios del proceso laboral	87
Tabla 13 Implementación de un plazo legal de caducidad	90

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Red semántica- Afectación de principios del proceso laboral.....	67
Figura 2 Red semántica – Garantía de derechos procesales de las partes	70
Figura 3 Red semántica – Establecer un plazo legal de caducidad.....	72
Figura 4 Red semántica – El bien común de las partes procesales	74
Figura 5 Red semántica – Los derechos procesales de la empresa emplazada.....	77
Figura 6 Red semántica – La extinción de la acción de impugnar	79
Figura 7 Red semántica – Extinción de derecho y estabilidad jurídica del proceso laboral....	81
Figura 8 Red semántica – El vacío legal normativo y el proceso judicial laboral.....	84
Figura 9 Red semántica –El plazo judicial de caducidad y la vulneración de derechos laborales	86
Figura 10 Red semántica – Vulneración de principios del proceso laboral.....	89
Figura 11 Red semántica – Implementación de un plazo legal de caducidad	91
Figura 12 Relación de expedientes por materia, especialidad y estado procesal.....	108
Figura 13 Reporte de cantidad de expedientes según proceso en el periodo 2010-2024	109
Figura 14 Reporte de ingresos de expedientes.....	110
Figura 15 Reporte de carga procesal hasta agosto de 2024	110
Figura 16 Reporte de expedientes según pretensión.....	111
Figura 17 Carga procesal de Juzgados laborales en el 2024.....	112
Figura 18 Criterios según instancia.....	127
Figura 19 Criterios según instancia.....	128
Figura 20 Criterios según instancia.....	131
Figura 21 Criterios según instancia.....	132
Figura 22 Criterios según instancia.....	134

Resumen

Objetivo: Determinar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias impuestas a trabajadores del sector privado. **Método:** El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con diseño de teoría fundamentada, utilizándose la guía de entrevista como instrumento de investigación. La muestra estuvo conformada por 10 abogados especialistas en la materia del derecho laboral, seleccionados por su experiencia en la materia. **Resultados:** Los datos recolectados fueron analizados mediante la codificación a través del programa Atlas ti, lo que ha permitido establecer que la ausencia de plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias influye negativamente en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado, generando afectación a los derechos y principios en el desarrollo del proceso. **Conclusiones:** Los resultados han permitido concluir que resulta necesario establecer un plazo de caducidad del derecho impugnatorio mediante una norma positiva que permita a todos los interesados tener conocimiento de la vigencia de su derecho que le permita concurrir ante un órgano jurisdiccional a exigir justicia.

Palabras clave: sanción disciplinaria, impugnación, caducidad, ley, proceso laboral.

Abstract

Objective: To determine how the non-existent Expiration Period to appeal conservative disciplinary sanctions imposed on Private Sector Workers, influence on the legal certainty of the judicial process. **Method:** This study was conducted using a qualitative approach, with a grounded theory design, and using an interview guide as a research instrument. The sample consisted of ten lawyers specializing in labor law, selected for their experience in the field. **Results:** The data collected were analyzed through coding using the Atlas ti program, which allowed us to establish that the absence of a statute of limitations for challenging disciplinary sanctions negatively influences the legal certainty of the judicial process for challenging conservative disciplinary sanctions imposed on private sector workers, generating an impact on rights and principles throughout the process. **Conclusions:** The results led to the conclusion that it is necessary to establish a statute of limitations for the right to appeal through a positive rule that allows all interested to be aware of the validity of their right to appear before a judicial body to demand justice.

Keywords: disciplinary sanction, appealing, expiration period, law, labor judicial process.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio surge a raíz del análisis de la ausencia de límites al derecho de acción del trabajador relacionado a la impugnación, ante un órgano jurisdiccional, de una sanción disciplinaria conservativa impuesta a una persona que labora en el sector privado; esto debido a que la norma ha omitido pronunciamiento respecto al plazo de caducidad para los procesos de impugnación disciplinaria distintas al despido, dando lugar a un vacío legal en la norma laboral vigente.

Empero, teniendo en cuenta que los plazos de caducidad representan un corte definitivo del derecho y la acción de aquel que quiere acudir a instancias judiciales en busca de solución a un conflicto; su aplicación, así como el tiempo perentorio que se determine, debe ser justo para las partes que intervienen en dicho proceso judicial.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la normativa laboral en general se encuentra dividida en varias leyes; por un lado se tiene que la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010) permite la impugnación ante instancias judiciales de todas aquellas sanciones disciplinarias conservativas aplicadas en el marco de un vínculo laboral originado en el régimen de la actividad privada; por otro lado, Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) no señala un límite a este derecho impugnatorio; es por ello que, este estudio evalúa los derechos que respaldan a las personas que laboran en el sector privado y a los diferentes empleadores, con la finalidad de exponer las consecuencias del señalado vacío legal y la necesidad de establecer mediante ley un plazo de caducidad que resulte justo y adecuado; más aún, ante la existencia de un IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral que propone un plazo de caducidad para estos casos y que ha sido un criterio referencia para algunos jueces al momento de atender estos procesos judiciales con dicha pretensión..

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción del problema

Los procesos judiciales de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas provienen de la existencia de una sanción disciplinaria a un trabajador, la misma que como señala Fernández (2015) la sanción disciplinaria se fundamenta en el poder disciplinario, el cual resulta ser una autotutela para la empresa, aplicable con la finalidad de restablecer el ordinario funcionamiento de las labores productivas y el trabajo propiamente, cumpliendo una función aflictiva contra el asalariado e intimidándolo de cometer una nueva falta a través de una sanción; en ese sentido, las medidas disciplinarias conservativas se imponen al subordinado que ha incurrido en una falta o incumplimiento a sus obligaciones originadas del contrato de trabajo; sin que ello ocasione la extinción del contrato de trabajo, si no que pretenden prevenir una nueva falta por parte del trabajador. No obstante, ocurre en la realidad que, existen casos donde el empleador sanciona al trabajador sin emplear ningún procedimiento, de manera injustificada, pudiendo incluso sancionar de manera arbitraria sin pruebas que acrediten la falta o incumplimiento cometido, lo que obliga al trabajador a reclamar dicho injusto ante alguna autoridad que permita salvaguardar sus derechos.

En esa misma línea, el Artículo 7° del Decreto Supremo N.º 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (1993) reconoce la obligación del Estado de posibilitar el acceso a un órgano jurisdiccional a fin de obtener justicia; de ahí que, en el supuesto que el trabajador no se encuentre de acuerdo con la sanción que se le haya impuesto, éste tiene derecho a impugnar dicha medida sancionatoria ante los órganos jurisdiccionales, ejerciendo su derecho a obtener justicia a través de las instancias judiciales.

Al respecto, si bien la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal Del Trabajo (2010) señala en su Título Preliminar que corresponde a los juzgados laborales resolver conflictos jurídicos originados de la prestación de servicios de carácter personal, laborales o civiles; siendo así, la

norma permite que el trabajador de una empresa privada que haya sido afectado por una sanción disciplinaria pueda accionar judicialmente; no obstante, la norma laboral presenta un vacío legal, al no haber limitado el derecho del trabajador de poder impugnar judicialmente una medida disciplinaria, llámese caducidad de dicho derecho, convirtiéndose en indeterminado en el tiempo, hecho que permite al trabajador impugnar una medida disciplinaria que se le haya impuesto en cualquier momento.

Ahora bien, el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2022) en su Acuerdo 3.1. propone la modificación del artículo 36 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de productividad y competitividad laboral, otorgando treinta días como plazo máximo para impugnar sanciones disciplinarias conservativas ante el Poder Judicial, lo cual ha venido siendo aplicado por algunos órganos jurisdiccionales como se verá más adelante; sin embargo, dicha aplicación se halla en conflicto con otras normas como la establecida en el Código Civil respecto a que “Los plazos de caducidad los fija la ley, sin admitir pacto contrario” (Código Civil, 1984, Artículo 2004) y en el caso, aun no hay norma legal que fije un plazo de caducidad; lo que de manera inevitable conlleva a cuestionarse que norma aplicar, pues conforme a lo establecido por el Artículo 139 inciso 8 de la Constitución política del Perú, la cual señala que “El principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley. En tal caso, deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario.” (Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 139).

En este punto, el Grupo Parlamentario Fuerza Popular ha propuesto como iniciativa legislativa materializada en el Proyecto de ley 5538-2022-CR (2023) la incorporación de un plazo perentorio para impugnar judicialmente alguna sanción disciplinaria conservativa, siendo el mismo que el señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral; sin embargo, a la fecha este Proyecto de Ley no ha sido debatido en el pleno del legislativo.

Bajo esa tesitura, como bien se ha señalado antes el artículo 139 de la Constitución Política del Perú (1993) instituye que los administradores de justicia están obligados a emitir fallos que cumplan con el debido proceso y tutela jurisdiccional; imperativo que implica atender las demandas que ingresen a un despacho judicial, generando una garantía procesal para el accionante, quien concurre a instancias judiciales para salvaguardar sus derechos y encontrar justicia; cierto es también que los derechos no pueden ser ilimitados, dado que perjudican los derechos de otros, por lo que resulta necesario establecer un tiempo perentorio por el cual se determine un vencimiento al derecho de demandar la impugnación de sanciones disciplinarias conservativas ante el Poder Judicial; en ese sentido, atendiendo a que la normativa establece que “la caducidad extingue el derecho y la acción correspondiente” (Código Civil, 1984, Artículo 2003); imponer un plazo de vencimiento de un derecho, como es la caducidad, exige que dicho plazo de caducidad resulte ventajoso para la eficacia de un proceso judicial en materia laboral en nuestro país.

En el ámbito internacional, la legislación laboral argentina, el Decreto 390/1976, Ley N.º 20.744, Texto ordenado del régimen de contrato de trabajo (1976) declara abiertamente la potestad que tiene el empleador para sancionar a un trabajador por razones disciplinarias, considerando otorgar al trabajador un periodo máximo de 30 días en el que puede cuestionar dicha medida, solicitando la variación, extensión o procedencia de la medida disciplinaria; velando porque la sanción disciplinaria que se disponga se encuentre en pro de la perpetuidad del contrato.

De igual forma, la legislación española, mediante Real Decreto Legislativo 2/1995, Ley de Procedimiento Laboral (1995) establece expresamente un plazo de veinte días para impugnar sanciones en la vía judicial, precisando que contra la sentencia que resuelve el caso, no procede recurso impugnatorio, con excepción de sanciones por faltas muy graves que el Juzgador considere; así pues se observa que la normativa española restringe el principio de

pluralidad de instancia al impedir interponer recurso impugnatorio contra sentencias dictadas relacionadas a demandas que pretendan la nulidad de las sanciones disciplinarias impuestas.

En suma, se advierte que las normativas internacionales señaladas incluyen un plazo para impugnar o apelar las sanciones disciplinarias que se le impone a un trabajador, poniendo en cuestionamiento la necesidad de establecer un tiempo determinado de carácter perentorio para impugnar alguna medida disciplinaria conservativa, en el marco de la situación social y jurídica de nuestro país.

Muy por el contrario, la legislación laboral en Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo (1950) establece que previo a la imposición de una sanción disciplinaria el empleador, también llamado “patrono” debe permitir al trabajador la oportunidad de ser oído en conjunto con dos integrantes del sindicato; así pues, ha previsto establecer una doble instancia dentro de la misma empresa, reglamentando el procedimiento disciplinario para sancionar a un trabajador, y permitiendo a los trabajadores impugnar una medida disciplinaria mediante un recurso de apelación dentro del mismo centro de trabajo, incluso antes de acudir a instancias judiciales laborales a demandar.

Por lo expuesto, el presente estudio está enfocado en evaluar la necesidad de que mediante ley exista un plazo por el cual caduque el derecho de demandar la impugnación de medidas disciplinarias conservativas ante el Poder Judicial en relación con la seguridad jurídica que debe ofrecer los procesos judiciales; ello en razón del examen integral de las leyes vigentes sobre medidas disciplinarias a trabajadores del sector privado, la doctrina y resoluciones judiciales que resulten pertinentes; considerando que actualmente existe un vacío legal que lo regule y que frente a ello, se ha propuesto un plazo mediante el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral; procurando que se salvaguarden los principios y derechos que protegen tanto de los trabajadores como de las empresas del sector privado.

1.1.2. Formulación del problema

Problema general.

¿De qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado?

Problemas específicos.

PE. 1. ¿De qué manera la ausencia de un plazo de caducidad incide en la estabilidad jurídica para los empleadores en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado?

PE. 2. ¿De qué manera la falta de plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado genera diversidad de criterios de los jueces?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Pascual y Quesquén (2023) en su tesis titulada “Plazo de Caducidad Laboral y la Impugnación Judicial de una Sanción Disciplinaria Distinta al Despido”, con el propósito de lograr la licenciatura por la Universidad César Vallejo - Sede Chimbote, señala como objeto de investigación analizar la aplicación del Art.º 36 del D.S N.º 003 – 97 TR – T.U.O. 278, cuando existen casos de procesos de impugnación de sanciones, dado que según el autor existen diferentes sentidos de interpretación, por tal motivo, pretende identificar que norma resulta aplicable para beneficio del trabajador. El enfoque que utilizó es el cualitativo, con diseño básico y utilizando como técnica de recolección la entrevista; todo ello con la finalidad de recabar información actual y con ello complementar el análisis documental; concluyendo que establecer un plazo perentorio para impugnar una medida disciplinaria distinta al despido perjudica al sancionado trabajador porque le impide que pueda acudir a un juzgado, indicando

además que la importancia de la problemática no radica en el plazo que se otorgue si no en que esto se tipifique.

San Miguel (2020) en su tesis titulada “La caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario”, para recibir el título de abogado por la Autónoma del Perú, tuvo como objetivo de estudio examinar la caducidad de la acción impugnatoria en casos de despido arbitrario y su impacto en la tutela jurisdiccional efectiva; investigando mediante un método de estudio de enfoque cualitativo y aplicando un diseño de investigación descriptiva – transversal, usando a la entrevista como instrumento para recolectar datos; con lo cual la autora ha podido concluir que la caducidad laboral denota el límite a los derechos laborales, para que estos no sean indefinidos, siendo un mecanismo sancionador para los trabajadores que no recurren a la instancia correspondiente en su debida oportunidad.

García (2022) en su tesis titulada “Prescripción extintiva y caducidad, su controvertida aplicación en el proceso laboral del distrito judicial de Ayacucho”, para lograr la licenciatura en derecho por la Universidad de Huánuco; su estudio se centró en determinar la controversia en la aplicación de la prescripción extintiva y la caducidad en el proceso laboral de Ayacucho, abordando sus dimensiones; para lo cual utilizó como método de estudio la investigación analítica, mediante enfoque mixto; utilizando como instrumentos las fichas de observación y fichas de análisis documental para recabar datos; lo que le ha permitido concluir que se requiere que la normativa laboral establezca el tiempo y el plazo, cuando se deducen excepciones de caducidad.

Asin (2021) en su tesis titulada “Verificación de las características del derecho de acción en plazos de caducidad para despido arbitrario, Juzgado Laboral de Lima, 2018”, para recibir el título de abogado por la Universidad Peruana de los Andes; estableció como finalidad de investigación revisar las dimensiones correspondientes al derecho de acción tales como la caducidad frente al despido arbitrario dentro de órganos jurisdiccionales laborales de Lima;

para tal fin empleó un método de estudio inductivo, mediante el diseño de investigación descriptiva, implementando la encuesta y entrevista como parte de sus instrumentos para recolectar información en campo; lo que le ha permitido concluir que se ha elevado la cantidad de procesos por despido arbitrario en los cuales invocan la caducidad del derecho de acción, en los casos de despido señalados en el Decreto Legislativo 728.

Acosta y Huarote (2017) en su tesis titulada “Plazos en el derecho de acción a razón de la caducidad en casos de despido arbitrario”, para lograr la licenciatura en derecho en la Universidad Autónoma del Perú; tuvo como objeto de estudio explicar cómo el vencimiento del plazo para accionar en el ámbito laboral vinculado al despido arbitrario se convierte en una limitación; para tal fin empleo un estudio básico, nivel descriptivo – correlacional y con diseño descriptivo, utilizando como instrumento para recolectar datos: la encuesta y la entrevista; lo cual le ha permitido concluir que el sistema judicial actúa como limitación para los trabajadores al restringir su capacidad para recopilar pruebas y peor aun cuando desconoce los derechos laborales del trabajador.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Ramírez (2008) en su tesis de titulada “La necesidad de reformar el Acuerdo 1090 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para establecer un procedimiento de impugnación en contra de las sanciones disciplinarias”, con el propósito de obtener la licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de San Carlos de Guatemala, se enfocó en establecer los problemas surgidos producto de la inexistencia de un procedimiento a través del cual se pueda para cuestionar las sanciones disciplinarias estipuladas en el Acuerdo 1090, con la finalidad de hacer una propuesta de reforma; para tal fin, empleo como técnica la investigación documental y análisis de casos relacionados al tema de investigación utilizando un método deductivo, analítico y sintético; lo que le ha permitido concluir que las personas contratadas en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no

tienen modo alguno de impugnar la sanción que les hayan impuesto, siendo muy poco los trabajadores que recurren a instancias judiciales, lo que produce desgaste físico, económico y psicológico al trabajador.

Angarita et al. (2019) en su monografía de grado denominada “Procedibilidad de la acción de tutela en la violación de los principios fundamentales que amparan el derecho al trabajo en los procesos disciplinarios en el sector privado”, para lograr la licenciatura en Derecho por la Universidad Cooperativa de Colombia, se centró en estudiar la procedencia de la demanda de Inconstitucionalidad interpuesta ante la Corte Constitucional de Colombia contra empleadores del sector privado en el marco de lo establecido en la sentencia C-593 de 2014 y la violación de los principios fundamentales en los procesos disciplinarios; para tal fin realiza un estudio básico, usando método descriptivo - analítico, de enfoque cualitativo; además, utilizando como método de recopilación de información el análisis de documentales; lo cual le ha permitido concluir que para sancionar disciplinariamente, debe considerarse el Reglamento Interno de Trabajo conforme lo señala el artículo 115 prescrito en el Código Sustantivo de Trabajo y las garantías mínimas, tal como también se establece por Sentencia C-593 de 2014.

Zapata (2017) en su tesis denominada “La caducidad en el derecho del trabajo vinculada a la acción por despido injustificado, improcedente o indebido”, con el propósito de obtener el grado de Maestro por la Universidad de Chile; tuvo como objeto de investigación revisar el concepto de caducidad en la acción contra el despido, y si esto se ajusta a la teoría de la caducidad en materia civil; para ello, hizo como método el análisis documental; lo cual le ha permitido concluir que las adaptaciones de la caducidad en materia laboral en relación al despido, son: flexibilización del acto impeditivo basada en la tutela que emerge del derecho laboral, suspensión del plazo de la acción de despido autorizada por una ley y el fundamento de seguridad jurídica en base a la estabilidad de los derechos de los trabajadores.

Riveros (2017) en su estudio de investigación denominado “La caducidad en el derecho laboral chileno”, para lograr la licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Chile; se enfocó en examinar cómo se ha integrado la caducidad en el derecho laboral, la normativa especializada y jurisprudencia, y cómo se han abordado las dificultades que ha presentado; para tal fin utilizó como método de estudio el análisis dogmático; lo cual le ha permitido concluir que se ha presentado dificultades en el cálculo de tiempo perentorio en los procedimientos de tutela laboral, ello en cuanto al inicio de la caducidad debido a la imprecisión sobre cuando se comete las violaciones de derechos.

Correa (2018) en su tesis titulada “Caducidad de la acción de despido ineficaz en la mujer embarazada”; para la obtención del título de abogado de los juzgados y tribunales de la república, por la Universidad Laica Vicente Rocafuerte; tuvo como objetivo investigar si el plazo establecido por ley es el factor determinante para que la demanda por despido Ineficaz conlleve a que el juez declare la caducidad y, como resultado de ello, se pierda el derecho de recibir indemnización o la restitución al puesto de trabajo de la trabajadora en estado de embarazo; para tal fin aplicó como método de estudio el inductivo y deductivo, como tipo de investigación la documental, descriptivo y exploratorios, empleando como estrategia de recolección de información la encuesta y entrevista; de lo cual obtuvo resultados que le han permitido concluir que juzgado de trabajo del cantón Guayaquil – Ecuador que existen varios expedientes archivadas por despido ineficaz de mujeres embarazadas; por tal motivo, la ley debe perfeccionarse y reformarse conforme sea necesario.

1.3. Objetivos

- *Objetivo general*

Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

- *Objetivos Específicos*

OE. 1. Determinar de qué manera la ausencia de un plazo de caducidad incide en la estabilidad jurídica para los empleadores en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

OE. 2. Evaluar de qué manera la falta de plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado genera diversidad de criterios de los jueces.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación resulta importante porque la caducidad es una figura jurídica que tiene efectos irreversibles, que dan término a un derecho, impidiendo la posibilidad de hacer valer dicho derecho en un futuro; no obstante, aun cuando esto puede resultar perjudicial para el titular del derecho, resulta ser necesario establecer en la ley un plazo, a fin de no afectar los derechos de otros. En ese sentido, ante la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas, se evalúa la necesidad de su implementación la aplicación de dicha figura jurídica debe estar prescrita en la ley y el plazo perentorio que se imponga debe ser adecuado, procurando la protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado. Bajo esa tesitura, resulta importante evaluar las normas legales que enmarcan los procesos judiciales de impugnación de medidas disciplinarias distintas al despido, así como la doctrina y la jurisprudencia que se encuentre relacionada, a fin de determinar la aplicación de un plazo de caducidad.

1.4.2. Justificación práctica

La presente investigación es imprescindible porque a través de esta se pretende analizar la situación jurídica en la que se encuentran sometidas las partes procesales intervinientes en un proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas, con la finalidad

de identificar los problemas que surgen ante la ausencia de un plazo de caducidad fijado por ley en los procesos judiciales antes señalado. Todo ello con la finalidad de exponer la exigencia de establecer este plazo perentorio; considerando las consecuencias legales y sociales que puedan ocurrir a raíz de la fijación de un plazo perentorio; así como, evitar problemas al momento de emitir un veredicto en la procedencia de una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas.

1.4.3. Justificación metodológica

El presente estudio se sustenta en el procedimiento de investigación de tipo cualitativo con diseño teoría fundamentada, porque a través de entrevistas, utilizando las categorías y subcategorías propias de las variables del problema de investigación, se ha obtenido resultados coherentes con los objetivos de la investigación y que dan respuesta a la problemática formulada; las cuales se respaldan en el análisis documental de diversas fuentes de información como normas legales, doctrina, libros de consulta, revistas y otros que resulten necesarios para respaldar la presente investigación; asimismo, se realizó cumpliendo con el reglamento de Grados y Títulos que establece la Universidad Nacional Federico Villarreal y las reglas estándar de investigación que establece la comunidad científica.

1.4.4. Justificación social

La problemática desarrollada en el presente estudio es importante porque involucra a todos los trabajadores de las empresas privadas quienes se encuentran sujetos a la normativa vigente del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; principalmente, a aquellos trabajadores que han sido sancionados con una medida disciplinaria conservativa y deciden acudir a las instancias judiciales para impugnar dichas sanciones.

Dado que, si bien existe un vacío normativo respecto a un plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria, se tiene también la reforma legal señalada en el Proyecto

de ley 5538-2022-CR y el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral pretende modificar el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la implementación de un plazo de caducidad ascendente a treinta días para impugnar una sanción disciplinaria conservativa ante el Poder Judicial; en ese contexto, son los trabajadores del sector privado sobre quienes recae principalmente las consecuencias de una reforma a la norma citada, por lo que es imprescindible determinar la exigibilidad de fijar un tiempo perentorio que se propone para acudir a instancias judiciales a reclamar contra alguna sanción disciplinaria conservativa como la amonestación o suspensión sin goce de haber.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Principios del derecho laboral*

2.1.1.1. Principio de Legalidad. El principio de legalidad tal como señala el Tribunal Constitucional, quien lo define como “El principio de legalidad se manifiesta o concretiza mediante el subprincipio de tipicidad o taxatividad, que impone que las conductas prohibidas (entiéndase faltas laborales) que conllevan sanciones de índole laboral” (Expediente N.º 03169-2006-PA/TC, 2008, pp. 3); en tal sentido, obliga al empleador a tipificar en el reglamento laboral propio de la empresa, las obligaciones del trabajador como las sanciones disciplinarias que puede imponer ante un incumplimiento de obligaciones del asalariado.

Así también, señala García (2012) este principio actúa como revalidador de la imparcialidad, puesto que tiene que estar presente como norma general antes de que ocurra determinado hecho de relevancia jurídica; de esta forma se describe al principio de legalidad como garantista de la imparcialidad obligatoria en cada proceso.

Estando a la anterior, observamos que este principio de legalidad, advierte la necesidad de que todo aquello exigible a la persona, deba estar prescrito en la norma; en ese sentido, observamos que en el Código Civil, el cual ha señalado que: “Los plazos de caducidad los fija la ley, sin admitir pacto contrario” (Código Civil, 1984, Artículo 2004); se reafirma dicho principio, siendo que de esta forma, la ley es el único instrumento mediante el cual, deba consignarse un plazo de caducidad para cada caso específico de manera expresa y de esta forma aplicado por cada uno de los Órganos Jurisdiccionales.

2.1.1.2. Principio de Razonabilidad. Para el jurista Zavala (2011) el principio de razonabilidad viene a ser un límite. Ciertamente es pues, el empleador debe tener en cuenta que medida resulta adecuada de aplicar para sancionar al trabajador, basando su criterio en los medios probatorios recogidos, la responsabilidad e intencionalidad u otros factores que estime

conveniente teniendo un criterio justo para decidir la sanción que se ajusta al tipo de falta o incumplimiento realizado. En tal sentido, conforme establece García (2010) mediante el principio de razonabilidad se espera aminorar situaciones de arbitrariedad y abuso de autoridad.

2.1.1.3. Proporcionalidad. La proporcionalidad surge como instrumento que actúa en conjunto con el principio de razonabilidad, cuando surge un conflicto que impide determinar fácilmente cual es la opción más adecuada. Tal como señala Zagrebelsky (2015) es una herramienta creada para que en cada caso concreto se implemente una relación de precedencia condicionada; así pues, la proporcionalidad, viene a ser una herramienta que permite decidir – en el caso de procedimientos laborales de sanción disciplinaria – cual es la sanción más idónea aplicable al trabajador y cual será necesaria según cada caso que el empleador deba evaluar.

Así también, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, signada en el Expediente N.º 0760-2004- AA/TC (2005) prevé que el principio de proporcionalidad es un test usado para evaluar cada acto de la autoridad estatal que tenga incidencia sobre algún derecho constitucional; en dicha forma, este actúa como mecanismo protector, a quien no se le podrá sancionar sin antes haberse realizado una valoración correcta para determinar cuál es la medida disciplinaria que resulte proporcional al incumplimiento o falta cometida.

2.1.1.4. Principio de inmediatez. El principio de inmediatez para el jurista García et al. (2013) la inmediatez requiere que entre el momento en que ocurre la presunta falta grave y el empleador se da cuenta de la existencia de una falta y decide su proceder al respecto, haya un tránsito rápido, pacífico y se lleve con naturalidad. En ese sentido, el principio de inmediatez se convierte en obligación para el empleador de realizar un procedimiento disciplinario de manera inmediata en que se ha detectado la comisión de una presunta falta, realizando las acciones correspondientes para determinar la necesidad de imponer una falta con celeridad posible, en un tiempo razonable.

2.1.1.5. Principio protector. En términos de Munita (2016) se refiere al principio protector como el principio de condición o norma más favorable, el cual pone fin a la jerarquía vertical existente en las fuentes del Derecho laboral, para que aun cuando exista una norma que resulta de ser de menor jerarquía que otra, se aplique la que resulte más favorable. Ciertamente, este principio viene a ser la principal garantía ofrecida por el derecho laboral, eliminando las desigualdades existentes entre el trabajador y su empleador, convirtiéndose en un amparo para aquel quien se encuentra subordinado respecto de la empresa en la labora; constando de tres reglas principales, siendo estas las siguientes:

A. ***Aplicación de la norma más favorable.*** Al respecto, García (2016) señala que esta regla no se preocupa por la derogación de una norma, si no que esta pueda aplicarse todavía para los demás. Efectivamente, en el transcurso de los años, los legisladores han realizado un sinnúmero de modificaciones o derogatorias a la normativa; empero, en justicia laboral, la norma brinda seguridad jurídica al trabajador, evitándole la aplicación de normas que resulten más gravosas, como una forma de protegerlo de alguna circunstancia desfavorable.

B. ***Aplicación de la condición más beneficiosa.*** Para García (2016) importa la aplicación de una norma que existe previo a la nueva norma y que resulta más beneficiosa. De manera similar a la norma más favorable, en cuestiones donde el trabajador se encuentre en circunstancias más cómodas con el pleno disfrute de sus derechos; no puede admitirse una norma que interfiera en sus derechos., sea cual fuere y que le perjudique inevitablemente.

C. ***In dubio Pro-Operario.*** Esta regla va a unificar las anteriores, pretendiendo que dar mayor apoyo al trabajador, de tal manera que resulte beneficiado. Para Arévalo (2004) este lineamiento se aplicará cuando exista una duda respecto de la norma aplicable y el sentido que esta pretende darle, donde no se tenga más remedio que ser resuelta liberando al demandado de la demanda iniciada en su contra.

En dicha forma, tal como precisa Castillo et al. (2015) manifiesta que cuando existan distintas interpretaciones de una ley, se debe acoger al que le resulte más ventajoso al trabajador; por lo tanto, cuando se tenga una duda respecto de algo y que en dicha circunstancia se deba tomar una decisión que pudiera afectar al trabajador, debe elegirse la opción menos gravosa.

2.1.2. El contrato de trabajo: Empleador - trabajador

El contrato laboral, como lo define Puntriano et al. (2019) es la relación de carácter económico-jurídico mediante el cual la persona contratada está obligado a brindar servicios personales o realizar un proyecto o tarea bajo la supervisión continua y la dirección de su empleador, con el fin de percibir una retribución. De ahí que, si el trabajador cumple con sus obligaciones, este es retribuido en los términos que se haya pactado en el contrato.

Siendo ello así, los contratos laborales, dada su naturaleza cuentan con los siguientes elementos esenciales:

2.1.2.1. La Prestación Personal de Servicios. En términos de Puntriano et al. (2019) viene a ser las actividades realizadas por un trabajador, el cual tiene exigencia legal para aquella persona que se encuentre sujeto a un contrato de trabajo. En dicha forma, todo aquel que se ha sometido a un contrato laboral se encuentra obligado a realizar las actividades a lo cual se ha comprometido por escrito, actividades que deben ser ejecutadas por el contratado.

2.1.2.2. La Remuneración. Tal como se establece en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) la norma considera a la remuneración como la totalidad percibida por la persona que trabaja por haber desempeñado la actividad para la que fue contratado, la cual puede ser pagada en distintas formas según se pacte; en ese sentido, la remuneración es el pago percibido por la actividad desarrollada por el empleado, en cualquiera de sus modalidades, llámese la remuneración; siendo ello así, para que una actividad pueda ser

clasificada como trabajo, debe ser retribuida con un monto dinerario u otro que represente el pago por la actividad realizada.

2.1.2.3. La subordinación. En términos de Arévalo (2016) la subordinación está vinculada con las obligaciones que debe cumplir el trabajador, quien debe ponerse a disposición de lo que su empleador solicite, desarrollando sus labores en los términos acordados en el contrato y bajo la dirección de su superior, conforme a la norma, convenio colectivo o costumbre. Es dicha razón, toda actividad que desarrolla el trabajador se encuentra bajo constante fiscalización debido a que el empleador busca garantizar que el trabajador se desempeñe cumpliendo con sus responsabilidades laborales establecidas en el contrato.

Dicho en esos términos, tal como se regula en el Artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) en la totalidad de contratos de trabajo en el cual no se establezca una fecha límite, se presume que este es indefinido; de ahí que, se infiere que los contratos de trabajo, generan una relación de subordinación del trabajador al ejercicio al poder de directriz impartido por su empleador y; tal como establece Neves (2018) la relación subordinante resulta ser el vínculo jurídico que surge entre el trabajador y el empleador, donde el trabajador ofrece el poder para que lo dirijan; por lo tanto, el empleador es quien definirá las formas y modalidades de trabajo, generando una serie de obligaciones al trabajador que deben ser cumplidas, dando lugar a la facultad fiscalizadora y disciplinaria del empleador, en caso de incumplimiento deberes.

2.1.3. Facultad disciplinaria - sancionadora del Empleador en el sector privado

La potestad disciplinaria, tal como señala Espinoza (2017) es otorgado por ley al empleador con la finalidad de prevalecer el orden dentro de la organización empresarial y que se pueda desarrollar los objetivos empresariales; siendo así, es claro que cuando una persona ingresa a laborar a una empresa del sector privado, el trabajador se somete a obligaciones

relacionadas a las funciones que asume en la empresa para que se puedan alcanzar los fines productivos de esta.

En tal caso, como advierte el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 02208-2017-PA/TC (2020) menciona que las facultades del empleador se dividen en tres importantes facultades: La facultad directiva por el cual el empleador emite órdenes a sus trabajadores para que desarrollen de manera correcta sus servicios; la facultad fiscalizadora, mediante la que supervisa que el trabajador cumpla con realizar sus actividades y la facultad disciplinaria, resultando ser la facultad que sanciona los incumplimiento de funciones laborales.

Ciertamente, el trabajador se somete al poder del empleador por el cual puede dirigir a sus subordinados; dicha facultad se desprende del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), el cual prescribe en su Artículo 9º que el contratante tiene facultades de dirigir y sancionar ante cualquier incumplimiento de obligaciones por parte del asalariado; no obstante, estas facultades tiene como límite los derechos humanos del subordinado, tal como precisa Ferro (2019) las medidas que disponga el empleador deben velar por los derechos fundamentales de los contratados bajo un ejercicio legítimo del poder de dirección.

Luego entonces, atendiendo a lo señalado por Puntriano et al. (2019) la finalidad de contratar a una persona es la actividad que viene a cumplir; las obligaciones que el trabajador debe cumplir producto de su contratación se ejecutan con el cumplimiento de la prestación que se ha pactado, desarrollada bajo la dirección de su supervisor o jefe al cual se encuentre subordinado. Efectivamente, siguiendo la postura de Puntriano et al. (2019), el empleador posee derecho para ordenar al trabajador y darle instrucciones convenientes que considere necesarias para alcanzar los propósitos de la empresa a través de las actividades realizadas por el trabajador; por lo tanto, el trabajador estará obligado a cumplir sus deberes con la empresa, y podrá ser sometido a fiscalización constante por parte de quien lo supervise.

Siendo así, como indica Neves (2018) el empleador está facultado para impartir instrucciones como reglas generales o reglas válidas para la empresa, las cuales son incorporadas con el Reglamento Interno de Trabajo; por lo que es preciso afirmar que las obligaciones a las que se encuentra sometido el trabajador son de estricto cumplimiento por el trabajador, pudiendo ser sancionador ante el incumplimiento de dichas reglas de trabajo.

La facultad disciplinaria o sancionadora se define en términos de García et al. (2013) como la falta de acatamiento a las obligaciones laborales que se desemboca producto de la irresponsabilidad del trabajador y cuyo costo dependerá de la gravedad de la falta, lo que puede dar lugar a la sanción más leve como a la más grave, hecho que únicamente dependerá de la voluntad del empleador contratante. Siendo así, el incumplimiento de sus obligaciones laborales hace incurrir al trabajador en responsabilidad, cuya onerosidad dependerá de la gravedad de la falta, los más graves incumplimientos atraen sobre si consecuentemente las más enérgicas reacciones del ordenamiento jurídico, este pone así en manos del empresario un repertorio de posibles medidas sancionadoras de conductas ilícitas del trabajador, la más grave y extrema de las cuales es el despido, adjetivado como disciplinario en atención a su propósito punitivo (Montoya, como se cita en García et al., 2013, pp.13).

Apreciado ello, la facultad disciplinaria obliga al trabajador a someterse bajo las órdenes de su empleador, quien a la vez lo fiscaliza y sanciona en caso de incumplimiento de obligaciones; el trabajador puede ser sancionado conforme disponga el empleador, quien ejerce la facultad de disciplinaria – sancionadora respaldándose en lo establecido por el Artículo 59° de la Constitución Política del Perú (1993), mediante el cual el estado promueve la libertad de empresa; empero dicho derecho otorgado al empleador siempre será limitado por los derechos del Trabajador, generando un clima laboral adecuado con respeto a los derechos del asalariado.

Efectivamente, el Tribunal Constitucional, órgano supremo de interpretación y protector de los derechos constitucionales, en STC N.º 1944-2002-AA/TC determina que:

Con relación al principio de primacía de la realidad que, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Colegiado ha precisado que en mérito de este principio “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (STC N.º 1944-2002-AA/TC, 2002, como se cita en Sentencia N.º 3710-2005-PA/TC, 2006, pp. 1).

De hecho, en la práctica, se observa muchas veces contratos de trabajo – si es que los pactan formalmente – no cumplen con los estándares mínimos exigidos por la ley como una remuneración mínima legal o no cumplen con el horario de trabajo, siendo muchos trabajadores explotados o despedidos injustamente. De ello resulta necesario admitir que las facultades otorgadas al empleador lindan con los derechos del Trabajador, por lo que se deben establecer reglas que impidan una extralimitación de facultades, generando un clima laboral adecuado con respeto a los derechos del asalariado. Es así como el Artículo 9 del del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) define a la subordinación como la relación existente entre una persona que labora bajo la supervisión del empleador contratante y quien a su vez tiene la facultad para establecer reglas de estricto cumplimiento en el lugar de trabajo y por las cuales se puede sancionar disciplinariamente, pudiendo ordenar el cambio o modificación de turnos de trabajo u otros.

Cierto es que, los contratos de trabajo establecen la subordinación del trabajador al ejercicio del poder de directriz impartido por su empleador. Para Neves (2018) “la subordinación viene a ser el vínculo de carácter jurídico que surge entre el deudor y acreedor de trabajo, donde el deudor realiza actividades para el acreedor, ofreciéndole el poder para que lo dirija” (pp. 35); en tanto que el empleador es quien definirá las formas y modalidades de

trabajo, conforme a las necesidades que posee la empresa, generando una serie de obligaciones al trabajador que deben ser cumplidas, dando lugar a la facultad fiscalizadora y disciplinaria del empleador, en caso de incumplimiento deberes.

2.1.4. Procedimiento disciplinario al trabajador del sector privado

Los procedimientos disciplinarios realizados por el empleador a su trabajador en el caso de las empresas del sector privado, según García (2010) aquel que realiza su trabajo bajo la autoridad y control de su empleador, se somete a las facultades de poder ser sancionador disciplinariamente enmarcado en los criterios de razonabilidad, según la obligaciones el cual el trabajador haya incumplido; y si bien, la normativa vigente no precisa cómo desarrollar un procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias distintas al despido, se da por hecho que se deben respetar los derechos fundamentales del trabajador.

A mayor abundamiento, el Artículo 26° de la Constitución Política del Perú (1993) refiere la importancia de interpretar la norma en la forma que resulte favorable al trabajador, siempre que exista una duda en el sentido de dicha ley, en el marco de las relaciones laborales. Aquí claramente observamos que artículo antes citado, obliga al magistrado a conceder una interpretación favorable en beneficio del trabajador, siendo que tal principio subsume al de primacía de la realidad.

En esa misma línea, reuniéndose los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la República para celebrar el X Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional (2023) acordaron que cuando el empleador deba aplicar una sanción o medida disciplinaria se deba garantizar los principios que competen al debido proceso, de manera que un procedimiento disciplinario no vulnere sus derechos del trabajador reconocidos constitucionalmente y le permita ejercer su defensa, esto es, que al imponer una medida disciplinaria distinta al despido, se deberá garantizar la justicia. Así también, el X Pleno Jurisdiccional Supremo En Materia Laboral Y Previsional (2023) menciona que el trabajador debe tener conocimiento de los cargos

que se le atribuyen, los mismos que deben estar sustentados con medios de prueba, a fin de que tenga la oportunidad de defenderse.

De lo anterior, se observa que, aunque no se establezca concretamente los pasos a seguir, señala la necesidad de otorgar un plazo para presentación de descargos con documentos sustentatorios sobre los hechos que se imputan como presunta falta o incumplimiento de labores a un trabajador, pretendiéndose con ello hacer un proceso más justo y sin vulneración de derechos. Añadiéndose a ello que, el Tribunal Constitucional, también hace énfasis en el principio de inmediatez que deba seguir el empleador, así pues en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC (2009) El proceso de sanción disciplinaria en el ámbito laboral se divide en dos etapas fundamentales: Por un lado, el proceso de cognición, vistos todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por parte del contratado, se divide en sub etapas: el supervisor o jefe toma conocimiento de la falta, califica la conducta como una infracción y se comunica a los órganos de control y dirección de la empresa; posterior a ello, se activa el proceso volitivo, el cual implica que el empleador a través de su órgano encargado toma de decisión de imponer una sanción o despido, considerando factores como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador y la complejidad de la organización empresarial.

A nivel internacional, en el caso de Colombia, la Corte Constitucional, propone siete fases que deben desarrollarse en un procedimiento disciplinario que debiera ser aplicado por el empleador, rescatándose de la Sentencia C-593 de 2014 (2014) que el procedimiento disciplinario debe ceñirse a una serie de etapas, constituyéndose en la notificación de manera formal el inicio de un proceso disciplinario a la persona acusada, luego se le debe dejar claro la formulación clara de los cargos, incluyendo las conductas y faltas disciplinarias, en conjunto con las pruebas que fundamentan los cargos, de manera que se le de al trabajador la oportunidad para que formule su respuesta a los cargos imputados y confrontar las pruebas que se le acusan,

seguido a ello, se espera la decisión final motivada y congruente de las autoridades competentes y de ser el caso, se impone una sanción proporcional a los hechos.

De lo anterior, se advierte que las etapas del procedimiento disciplinario se encuentran establecidas en la jurisprudencia argentina, protegiendo los derechos del trabajador al invocar la obligatoriedad de que esté presente sus descargos ante la imputación de alguna falta presuntamente cometida; fases que también son aplicadas por algunas empresas; no obstante, existe otras también que, vulnerando el derecho al debido proceso, sancionan disciplinariamente al trabajador sin permitirle ejercer su defensa.

2.1.5. Sanciones disciplinarias conservativas

Las sanciones disciplinarias conservativas, en términos de García et al. (2013) el contratante tiene el deber de aplicar sanciones cuando el trabajador ha cometido alguna falta, que aunque ello no importe el despido, se debe igual forma sancionar con una medida correctiva para evitar que vuelva a suceder; en tal sentido, estas sanciones disciplinarias, se imponen sin la finalidad de extinguir el contrato pactado con el trabajador, si no que se interpone en falta que ejerce el trabajador, por el cual incumple las normas internas de la empresa o las obligaciones que se originan del contrato de trabajo.

Ahora bien, para comprender mejor ello, debe entenderse que una persona contratada se encuentra de inmediato subordinada a su empleador, para quien deberá cumplir determinadas funciones; caso contrario, estaría incurriendo en un incumplimiento de obligaciones. Al respecto, la Casación N. ° 25354-2018-Lima (2021) aclara que no cualquier acción resulta ser un incumplimiento, sino que esta debe estar relacionado con los deberes esenciales o las condiciones descritas en el contrato, del cual se desprende que los deberes esenciales se refieren a aquellos que se encuentran implícitos pero que son necesarios durante el desarrollo de las actividades laborales, como lo es el deber de obediencia o la buena fe.

Ciertamente, como se señala en la jurisprudencia citada, es una realidad que el empleador se encuentra constantemente fiscalizando al trabajador para que este cumpla con las actividades para lo cual fue contratado o cumpla con los deberes esenciales, siendo que estos últimos, aunque no están escritas de manera explícita en el contrato, nacen desde que la persona se somete al poder de dirección del empleador.

En esa misma línea, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación N.º 09483-2012-Cusco (2013) se hace énfasis en que los compromisos asumidos por el empleador y trabajador como resultado de un contrato, no se restringen a solo las que están expresamente escritas en el acuerdo legal, si no que también derivan otras disposiciones normativas que la rigen, así pues, se tiene el artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que considera a las faltas graves a todas aquellas cometidas por el contratado que atenta contra los deberes esenciales que surgen del contrato laboral. En efecto, como ha señalado el Superior, el incumplimiento de obligaciones no solo ocurre por la inobservancia de los deberes originados del contrato, sino también por el incumplimiento de los deberes esenciales como lo es el deber de obediencia a su jefe inmediato, al cual está obligado cada trabajador de una empresa.

En dicha posición, Pacheco (2013) advierte que la obligación de obedecer tiene su origen en la relación de dependencia del contratado con su empleador, dentro del lugar de trabajo y bajo la dirección de su subordinante; lo cual apunta hacia la conclusión de que el trabajador está obligado a cumplir con sus obligaciones; caso contrario, el incumplimiento de esto, da lugar a evaluar la necesidad de iniciar un procedimiento disciplinario en contra del trabajador, pudiendo el subordinado ser sancionado a través de este con una medida disciplinaria.

En otros términos, como advierte Toyama (2015) la sanción laboral debe ser el resultado derivado de la falta cometida por el trabajador, por razón de causa-efecto entre el

incumplimiento y la medida disciplinaria aplicada; en ese sentido, ante un incumplimiento laboral del trabajador, invoca a su empleador a ejercer su facultad disciplinaria.

2.1.6. Tipos de Sanciones Disciplinarias Conservativas

2.1.6.1. Amonestación. La amonestación puede darse de manera verbal o escrita según se considere; en el caso, para Espinoza (2017) la amonestación verbal es sanción leve al trabajador, a quien se le comunica de manera oral que ha cometido una falta laboral, con la finalidad de que no incurra en la misma conducta. Por otro lado, la amonestación escrita es una de las sanciones disciplinarias aplicables a faltas leves, que resulta ser una advertencia para el trabajador; como señala García et al. (2013) las amonestaciones escritas pueden imponerse en caso de que la falta cometida o las consecuencias de esta, no desaparecen tan pronto en el tiempo; así también, cuando la falta cometida es de mayor gravedad y cuando se incurre reiteradas veces un hecho que es considerado falta grave. Ante ello, es preciso afirmar que pese a ser una sanción leve, su acumulación reiterada de amonestaciones puede resultar perjudicial para el trabajador, pues estas se convierten en medios probatorios del reiterado incumplimiento de obligaciones por la cual es amonestado.

2.1.6.2. Suspensión sin goce de haber. Respecto de la suspensión sin goce de haber, para García et al. (2013) es la privación al trabajador de asistir a su centro de trabajo por un periodo de tiempo, negándole la posibilidad de percibir remuneración por dicho periodo. En efecto, esta sanción aplicable a faltas graves que no generan necesidad de despedir al trabajador resulta ser perjudicial para quién depende económicamente de la remuneración percibida o incluso peor, de los que únicamente tienen como ingreso mensual, la remuneración otorgada por sus labores en la empresa. Claro está que, la suspensión sin goce de haber va a afectar principalmente de manera económica al trabajador afectado por esta medida, por lo que disponer su aplicación merece ser producto de un análisis de la falta que se le imputa y la proporcionalidad de la medida disciplinaria.

2.1.6.3. Otras sanciones. Tal como señala García et al. (2013) El empleador podría imponer otro tipo de sanciones, como sanciones alternativas o complementarias, las cuales deben responder a criterios de razonabilidad conforme se encuentra previsto en el artículo 9 de la LPCL. Si bien, la Constitución Peruana otorga facultades al empleador para poder dirigir bajo sus propias reglas el manejo de su personal contratado y las medidas disciplinarias que considere conveniente ante un incumplimiento de obligaciones; es lógico que dichas medidas disciplinarias no pueden vulnerar los derechos fundamentales y deben ser sanciones razonables según la falta incurrida, de esta forma no se afecta los derechos del contratado y se protege los intereses y derechos del contratante.

2.2. Proceso judicial laboral de impugnación de sanciones disciplinarias

En términos de Alarcón et al. (2019) el proceso existe por la razón que las personas necesitan defender un derecho, por lo que el proceso se convierte en un instrumento para poder aplicar la norma. Ahora bien, la normativa vigente permite que la persona afectada por una sanciones disciplinaria pueda recurrir al Órgano Jurisdiccional; tal como se advierte en el Expediente 27124-2013-0-1801-JR-LA-09 (2013) es el caso la demandante de iniciales S.P.R., quién a través del sindicato demandó a su empleadora, una entidad bancaria, impugnando la medida disciplinaria con que le sancionaron consistente en dos días sin goce de haber, solicitando que se declare nula y sin efecto la carta de sanción de fecha 16 de septiembre del 2013, emitida por la Sub Gerencia de Bienestar y Relaciones Laborales de la empresa.

A mayor abundamiento, el Noveno Juzgado Especializado de Trabajo consideró que “solo se ha encontrado responsabilidad en uno de los cargos imputados a la actora, por lo que al no obrar en autos que dichas conductas sean reiterativas, es que la sanción impuesta no resulta proporcional a la infracción cometida” (Sentencia N.º 035-2015-9ºJET, 2015, pp. 8); por lo tanto, declaró fundada en parte la demanda. Al respecto, si bien es cierto el magistrado determinó que no se ha presentado las pruebas suficientes que determinen la existencia de una

infracción por parte de la trabajadora, sin embargo, la empleadora emplazada no cumplió con desarrollar un procedimiento disciplinario con la debida garantía y protección de derechos, vulnerando así el debido proceso.

No obstante, pese a que dicha decisión fue confirmada mediante en segunda instancia, la empresa interpone recurso de casación, donde la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, tal como señala en la Casación Laboral N.º 04494-2017 – Lima (2018) La autoridad directiva de una empresa implica la facultad de sancionar a los empleados, pero su ejercicio debe ser razonable y respetar los derechos fundamentales, como el derecho a la defensa, por lo que para garantizar la justicia y la transparencia, es esencial que las sanciones disciplinarias se impongan siguiendo un procedimiento que permita al trabajador conocer los cargos en su contra y defenderse adecuadamente, similar al procedimiento establecido para el despido.

Este caso específico evidencia la transgresión de principios fundamentales como el debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho a la defensa, sancionando injustamente a la trabajadora, perjudicándola, entre otros, económicamente, motivo por el cual el ad quem declara infundado el recurso de casación. Ciertamente, el fallo fue favorecedor para la accionante quien recurre a instancias judiciales, no obstante, ello fue producto de un extenso proceso que inicia incluso antes de la imposición de la demanda, esto es, desde la carta de sanción de fecha 16 de septiembre de 2013 hasta la emisión del fallo en segunda instancia con fecha 08 de septiembre del año 2016, esto es, dos años después de que la trabajadora fuera sancionada con dos días de suspensión sin goce de haber.

2.2.1. Derechos del trabajador en el proceso judicial laboral

2.2.1.1. Derecho de acción. Toda persona tiene derecho de acudir a los Órganos Jurisdiccionales para defender sus derechos que consideran vulnerados, como se señala “al no haber derecho, de nada vale que exista una pretensión; es mas no tiene como existir de forma

individual” (Alves, 2008, como se cita en Varsi, 2021); ello debido al derecho de acceso a la justicia que posee la persona; sin embargo, en algunos casos este derecho de acción se ve limitado por el tiempo; por lo tanto, resulta necesario que el interesado recurra a la instancia judicial correspondiente a hacer valer su derecho y su pretensión sea atendida.

Para Alfaro (2018) la acción es uno de los derechos fundamentales inherentes a la persona mediante el cual puede recurrir a las instancias judiciales solicitando tutela jurisdiccional; y si bien, antes era únicamente considerada como el derecho al proceso, actualmente, el derecho de acción constituye también el derecho de acceso a la justicia, donde el Estado favorece las condiciones para que una persona pueda acudir ante un órgano jurisdiccional.

Por otro lado, el Artículo III de la Ley N.º 29497, Nueva Ley procesal de trabajo (2010) refiere acerca de los fundamentos del proceso laboral deben orientarse a disminuir las desventajas a las cuales se encuentra expuesto el trabajador, donde el juez cumple una labor importante en la lucha contra la inequidad que existiese entre el contratado y su contratante; encontrándose obligado a llevar a cabo un debido proceso, con ejerciendo una tutela jurisdiccional efectiva y aplicando el principio de razonabilidad.

2.2.1.2. Debido Proceso. La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación N.º 03290-2022 – Lima (2023) refiere que el debido proceso es un conjunto de garantías procesales, tanto formales como sustanciales, que deben ser observadas en todo procedimiento judicial o administrativo para asegurar que la resolución final se ajuste a derecho y sea justa. Ciertamente, el debido proceso es una obligación para aquel juzgador quien debe tener un debido cuidado de otros derechos como el de la defensa, de presentación de pruebas, a un proceso justo y célere; entre otros derechos reconocidos en la constitución.

2.2.1.3. Tutela Jurisdiccional efectiva. El derecho constitucional a la tutela jurisdiccional efectiva, el cual Ramírez (2014) define como un derecho fundamental que permite a cualquier persona acceder a la justicia para proteger o ejercer sus derechos e intereses, mediante un proceso que brinde las garantías mínimas necesarias para su efectiva aplicación

Siendo así, supone el derecho de acudir a las instancias judiciales a defender un derecho infringido, siendo la justicia apta para todos. En el caso de impugnación de sanciones disciplinarias, la Ley N.º 29497, Nueva Ley procesal de trabajo (2010) ofrece el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, permitiendo que aquella persona a quien le han transgredido algún derecho laboral pueda recurrir a un juzgado laboral para ejercer su defensa de derechos, en la forma y plazo que la ley establece.

2.2.1.4. Juicio de razonabilidad. El juicio de razonabilidad para Carrasco (1984) ello conlleva a analizar los hechos, ya que, a efectos constitucionales, es necesario calificarlos y dotarlos de relevancia constitucional, para que la decisión del Tribunal Constitucional tenga un sustento sólido y no se base en meras abstracciones; con esa premisa, entendemos que este juicio de razonabilidad viene a ser un razonamiento del Juez quien en función de las pruebas que tiene y la manifestación de las partes procesales, puede dirigir su decisión respecto de un problema.

A mayor abundamiento, para Cayuso (1999) el control de razonabilidad es un instrumento eficaz para el proceso de evaluar una adecuación de la respuesta dada, amparándose en la ley, sentencia, principios y valores que comprometan los derechos fundamentales; siendo así, el principio de razonabilidad se vuelve imprescindible al momento de tomar una decisión en algún conflicto existente, siendo necesario que el juzgador realice un juicio adecuado y razonable.

2.2.2. Principios del proceso laboral aplicables

La Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, inserta los principios de oralidad y economía procesal como medio para agilizar los procesos judiciales y acortar los plazos de atención y resolución de casos. Así tenemos lo siguiente:

2.2.2.1. Principio de Oralidad. Se inserta como instrumento renovador de los procesos laborales destinado a recortar la duración de los procesos, agilizando las actuaciones procesales y priorizando la exposición oral de las partes. Al respecto, Alvarado (2019) señala que la Ley N.º 29497 establece un sistema procesal predominantemente oral, con el objetivo de lograr un proceso más célere y permitir la participación del juez y de las partes en audiencia; sin embargo, no se trata de un sistema exclusivamente oral, ya que algunos actos procesales deben ser necesariamente escritos. En efecto, la relevancia de ello en los procesos laborales yace como un complemento en el proceso laboral; de manera que en audiencia pueda existir un confrontamiento de posiciones en conjunto con los medios probatorios en defensa de los derechos de la parte procesal que concurre a dicha diligencia.

2.2.2.2. Principio de Inmediación. Para Eto (2013) la inmediación viene a ser un principio procesal de carácter fundamental que permite el progreso del proceso de forma válida, actuando de manera directa con los derechos de debido proceso y el de tutela jurisdiccional efectiva. Es por ello que se resalta la labor del juez en los procesos judiciales, quien actúa como agente externo e imparcial, atiende los procesos en curso de manera activa y en comunicación con las partes procesales, tal como sucede en las audiencias.

De la misma forma, Zumaeta (2014) el juez debe actuar en trato constante con las partes procesales y los medios probatorios que tenga en el expediente y realizando la actuación de medios probatorios que se tenga en el expediente con el objeto de obtener convicción de la verdad de los hechos y así determinar la decisión más justa para el proceso.

En síntesis, dicho principio resulta importante en el proceso laboral, pues tal como señala Gamarra et al. (2010) requiere que el juzgador que ha desarrollado la actuación de los

medios probatorios y permitido a las partes el uso de la palabra, sea el mismo que dicte el veredicto final; por lo tanto, este principio será esencial para las resoluciones se encuentren correctamente motivadas y resulte mejor resolver del proceso materia de litis.

2.2.2.3. Principio de Concentración. En términos de Zumaeta (2014) pretende acortar los tiempos procesales a través de la práctica de medios probatorios en un solo acto, de tal forma que el juez pueda obtener convicción de lo que se pretende en una demanda; así pues, observamos que el principio de concentración promueve la celeridad procesal, concentrando la mayor cantidad de actos en uno solo. Así también afirma Gamarra et al. (2010) este principio está relacionado en estrecho con las partes procesales, la prueba y la continuidad del proceso que se llevan a juicio; evidentemente tal como establece el Artículo 45 de la Ley N.º 29497 Nueva Ley procesal de trabajo permite que todo se realice en un único acto procesal.

2.2.2.4. Principio de Celeridad. En términos de Zumaeta (2014) se encuentra vinculado al principio de economía procesal, perentoriedad e improrrogabilidad, dado que pretende acortar los plazos procesales, evitando dilaciones innecesarias a través de la reducción de actos procesales. En ese sentido, como precisa Puente (2015), dicho principio se encuentra relacionado al deber de cumplimiento de los plazos establecidos por ley para hacer cada acto procesal, los cuales deben ser breves y concluyente para que el proceso se resuelva en el mejor tiempo posible y así poder aplicar las medidas necesarias y solucionar el conflicto de intereses. De esta forma, observamos que, bajo este principio, se busca que el órgano jurisdiccional atienda cada proceso de acuerdo con los plazos, evitando retrasos que puedan perjudicar a las partes intervinientes.

2.2.2.5. Principio de Economía procesal. Este principio pretende economizar tiempos procesal, tal como señala Alarcón et al. (2012) promueve que el proceso deba desarrollarse reduciendo tiempos a través de la disminución de actos procesales y la brevedad de los intervalos de dichos actos. En ese sentido, se deben evitar dilaciones innecesarias en proceso,

sin extenderse de los plazos que la ley establece y a su vez, tratando de reducir los actos procesales que impliquen formalidades innecesarias.

En esa misma línea, como precisa Puente (2015) este principio resulta ser equilibrio en las actuaciones procesales laborales en cumplimiento con lo establecido en la norma, sin que ello pueda afectar el debido proceso. Así pues, mediante el principio no se trata de que únicamente de limitar o reducir los plazos o tiempo, sino que también, se eviten actos procesales que pueden ser innecesarios.

2.2.2.6. Principio de irrenunciabilidad de derechos. Para García (2010) el principio de irrenunciabilidad de derechos actúa como garantía para el trabajador, quien deba gozar de manera obligatoria los derechos que la constitución le otorga, porque son los trabajadores quienes se encuentran en desventaja frente a su empleador.

Así también Infantes et al. (2012) es un mecanismo de defensa normativa que busca proteger a la parte más débil en una relación laboral. En virtud de este principio, el trabajador no puede renunciar a los derechos laborales que la ley le otorga. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado en el Expediente N.º 2906-2002-AA/TC (2004) la Constitución ampara al trabajador frente a cualquier intento de renunciar a sus derechos y beneficios constitucionales y legales, protegiéndolo de posibles abusos, desconocimiento, amenazas, coacciones o situaciones de violencia que puedan perjudicarlo. Ciertamente, este principio protege al trabajador de sí mismo, revalidando sus derechos laborales inherentes que le son otorgados por la norma suprema, de esta forma ningún trabajador puede apartarse de los derechos laborales que por ley le corresponden.

2.2.3. Demanda de Impugnación de sanciones disciplinarias conservativas

Respecto del proceso de impugnación de sanciones disciplinarias, la normativa vigente deja abierto el escenario para la persona bajo sanción disciplinaria pueda recurrir al Órgano Jurisdiccional. Ciertamente, la legislación laboral brinda seguridad y garantía jurídica al

permitir que las personas inicien acciones tanto por vía administrativa como ante tribunales judiciales; esto significa que protege los derechos del trabajador, habilitándolo para presentar reclamos a través de organismos administrativos como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, de acuerdo a las facultades otorgadas por Ley 29981 (2012) vigila que se respete la legislación del trabajo y las disposiciones de seguridad y salud en el ámbito laboral; por tal motivo, cuando los derechos de un trabajador se vean afectados, este puede realizar su denuncia ante esta entidad; por otro lado, la vía judicial, la Ley N.º 29497, Nueva Ley procesal de trabajo (2010) señala que los órganos jurisdiccionales laborales resuelven conflictos legales que resultan producto de la realización de servicios personales, donde los juzgados de paz letrado laborales, atienden procesos menos complejos, donde la cuantía de la pretensión no supera 50 URP y, en el caso de los juzgados especializados de trabajo, se atienden los procesos más complejos, pudiendo atender procesos de nulidad de despido, despido arbitrario, actos de hostilidad y demás que se señalan en la normativa señalada.

2.2.3.1. Órgano Jurisdiccional competente en la materia. Al respecto, la Ley N.º 26636, Ley procesal de trabajo (1996), precisaba que es competencia de los Juzgados de Paz Letrados atender las demandas que buscan anular sanciones disciplinarias aplicadas por la empresa. Así también, con el cambio de la normativa, la Ley N.º 29497, Nueva Ley procesal de trabajo (2010), señala que tanto los juzgados de paz letrados y juzgados especializados tienen la facultad para resolver conflictos que se originan de la prestación de servicios de naturaleza laboral, e incluso previo o posterior a realizado los servicios; empero, no había una norma legal expresa sobre la competencia de los juzgados para conocer las demandas de impugnación de sanciones.

No obstante, la jurisprudencia añadió que la autoridad judicial competente para resolver disputas sobre sanciones laborales que no implican el cese del trabajador, donde la Corte

Suprema de Justicia, señala en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2022) los Juzgados de Paz Letrados Laborales tienen la competencia de revisar, mediante un proceso abreviado, las impugnaciones de sanciones disciplinarias distintas al despido que ocurren en el ámbito laboral privado, con excepción de los casos relacionados con derechos de libertad sindical.

Siendo así, es claro que cualquier trabajador que se encuentre afectado por una sanción disciplinaria puede interponer la demanda de impugnación de sanciones disciplinarias; no obstante, es en el caso que las sanciones disciplinarias que se encuentren vinculadas con el derecho de libertad sindical, según Arévalo (2023) refiere a la posibilidad de que el trabajador, voluntariamente se organice colectivamente mediante organizaciones sindicales con la finalidad de defender intereses en común; por lo que, tratándose de este extremo, el interesado en impugnar una sanción disciplinaria que afecta derechos de libertad sindical, puede acudir a una instancia superior, esto es, un juzgado especializado en materia laboral.

No obstante, el legislador optó por establecer mediante ley dicha modificatoria, por lo que mediante Ley N.º 32155, Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la Justicia Laboral (2024) modificó la norma procesal insertando de manera expresa la competencia de los órganos jurisdiccionales para atender dichos procesos.

2.2.3.2. Facultad discrecional del juez en la atención de procesos laborales. Al respecto, la Casación N° 4087-2018-Cusco (2018) indica que el rol del juez va más allá de simplemente juzgar; se transforma en un auténtico gestor del proceso, con amplios poderes discrecionales, los cuales no solo asegurar los derechos de las partes involucradas, sino, sobre todo, proteger los valores e intereses de la sociedad. No obstante, esta facultad no es ilimitada, sino que se restringe por las normas existentes, así pues, tal como se advierte de la Casación N° 24612-2017- Del Santa (2017) si bien el juez tiene grandes poderes discrecionales, estos no son ilimitados, por lo que debe ejercerlos dentro de lo que establece la ley y respetando el

debido proceso, tal como sucede en cuanto a las pruebas, el juez no está obligado a valorarlas de la forma que las partes quieran, pues esto restringiría su autonomía en la valoración probatoria.

2.3. Caducidad

2.3.1. Definición

En la doctrina, el jurista Varsi (2021) define dicha figura jurídica como la pérdida de un derecho que se extingue automáticamente porque ha pasado el tiempo límite establecido para que sea válido, sin que se necesite ninguna acción externa para que deje de existir; visto de esta forma, la caducidad como agente extintivo viene a ser una limitante del tiempo, tiempo que no fue aprovechado por quien posee un derecho y no recurre a la vía judicial para interponer una demanda.

A mayor abundamiento, la figura jurídica de la caducidad según el diccionario jurídico Real Academia Española (2023) la caducidad ocurre cuando un derecho se pierde por no haberlo ejercido dentro del plazo fijado por la ley o por un contrato, ello implica que el derecho pierda su validez automáticamente una vez que ese tiempo ha transcurrido, así pues, esta caducidad no tiene carácter renunciable y los jueces la aplican de forma automática, sin necesidad de que alguien la argumente. Ciertamente es pues, la caducidad corresponde al tiempo en que un sujeto no ejerce su derecho de acción, dentro del plazo que la norma establece, tal como lo describe el Artículo 2003 del Código Civil (1984), la caducidad resulta ser un plazo perentorio establecido en la norma y que vencido dicho plazo, el sujeto pierde de manera definitiva el derecho y acción; siendo así, la figura jurídica de la caducidad se enfrenta a la necesidad y voluntad de un sujeto por accionar, eliminando o extinguiendo su derecho de acción al vencimiento del plazo perentorio.

En suma, la caducidad como bien establece Vidal (2022) va a resultar más relevante para el orden público porque el paso del tiempo conlleva inevitablemente a la extinción del

derecho que da origen a la pretensión con la finalidad de evitar incertidumbre jurídica ante el desconocimiento de la voluntad del titular del derecho para accionar en algún momento. Al respecto, la doctrina señala cuatro características:

Opera de parte o de oficio. la caducidad puede ser invocada por cualquiera de las partes procesales. No obstante, esta también puede operar de oficio, que tal como señala Varsi (2021) la caducidad debe ser declarado por el juzgador sin la necesidad de que las partes lo soliciten, siendo la única excepción a esta regla que no procede de oficio cuando el plazo de caducidad ha sido fijado entre las partes a través de un convenio, contrato u otro documento equivalente.

Irrenunciabilidad. En este punto, es de advertir que dado la gravedad de sus efectos, no aplica la renuncia, así tampoco, los plazos que se hayan determinado para la caducidad no se encuentran sujetos a suspensión o interrupción, a excepción de que la ley así lo disponga; así también, se encuentra como excepción a la irrenunciabilidad lo que las partes hayan establecido una caducidad convencional (Varsi, 2021).

Es legal o convencional. La caducidad es establecida por la ley, sin que nadie pueda oponerse a esta (Código Civil Peruano, 1984, Artículo 2004); puede ser pactado por las partes intervinientes unilateralmente o bilateralmente a través de un acuerdo contractual, porque se trata de derechos disponibles (Varsi, 2021).

Efectos de carácter retroactivo. El tiempo perentorio de caducidad transcurre desde que se origina el derecho, el mismo que se extingue una vez que haya vencido el tiempo establecido para caducar (Varsi, 2021).

Finalmente, aun cuando la norma ha sido clara en señalar que la ley fija los plazos para caducidad (Código Civil, 1984), los mismos que resultan obligatorios para todos, se debe tener en cuenta lo señalado en la jurisprudencia, en la Casación Laboral N.º 15352-2016-Lima (2019) aunque los derechos laborales gozan de una fuerte protección social, no escapan a la posibilidad de que se pierdan o no puedan reclamarse judicialmente con el paso del tiempo, ello debido a

que la caducidad funciona como una sanción para quien no ejerce su derecho a tiempo, es decir, por no presentarlo ante un tribunal dentro del plazo legal específico que se estableció para ello. En ese sentido, aun cuando el trabajador se encuentra protegido por los derechos laborales, también tiene el deber de respetar el transcurso del tiempo y las consecuencias jurídicas que trae consigo, por lo que constituye responsabilidad del interesado de ejercer su derecho y accionar ante la vía correspondiente.

2.3.2. Extinción del derecho y la acción

Conforme a lo prescrito “la caducidad extingue el derecho y la acción correspondiente” (Código Civil, 1984, Artículo 2003); norma que destaca los efectos de caducidad y apreciada bajo el enfoque de Vidal (2022) la caducidad no anula el derecho a ir a los tribunales para buscar justicia, sino que extingue el derecho específico que se podía hacer valer en esa instancia, por tanto, pierdes la posibilidad de reclamar ese derecho particular. Siendo ello así, de conformidad con lo establecido por la Primera Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria, en la Casación N.º 15352-2016-Lima (2019) la caducidad extingue el derecho y la posibilidad de reclamarlo ante el órgano jurisdiccional, constituyéndose una consecuencia negativa para el titular de un derecho que no actuó en el plazo ofrecido por la norma y permitió el transcurso del tiempo.

Ciertamente, se aprecia que la caducidad permite fijar un final a un derecho para que este no sea ilimitado en el tiempo, lo cual se convierte tanto en un límite para quien posee un derecho y a la vez certeza de que la ley ampara el ejercicio de dicho derecho dentro de un tiempo determinado. No obstante, la legislación no solo señala a la caducidad como un límite relacionado al transcurrir del tiempo, si no también hace referencia a la prescripción, por lo cual resulta necesario establecer las diferencias entre estas como se verá a continuación.

2.3.3. Criterios para diferenciar el término “caducidad”

Antes bien, aun cuando se ha explicado ampliamente sobre el termino caducidad, es preciso tener claro lo que significa, dado que nuestra legislación en general hace referencia a una figura muy parecida a la caducidad, esta es la prescripción. Al respecto, la prescripción según lo define la norma: “La prescripción extingue la acción, pero no el derecho mismo” (Código Civil, 1984, Artículo 1989); asimismo, se define a la caducidad, precisando en los siguientes términos: “La caducidad extingue el derecho y la acción correspondiente” (Código Civil Peruano, 1984, Artículo 2003); del cual observamos que ambas figuras jurídicas comparten el carácter extintivo que poseen por el paso del tiempo, donde una extingue unicamente la acción y la otra el derecho y la acción; sin embargo, “todo caduca o prescribe, salvo que la ley o la jurisprudencia diga lo contrario” (Varsi, 2021).

No obstante, conforme advierte Vidal (2022) el tiempo en si mismo no tiene relevancia jurídica mientras no ocasione afectación sobre algun derecho, así pues, el decurso de tiempo propiamente resulta importante cuando tiene efectos en una relación jurídica. La prescripción negativa o también llamada prescripción extintiva de la acción, se define como Vidal (2022) la prescripción extintiva es una cuestión de orden público porque beneficia el interés social, cuyo propósito es finiquitar situaciones legales pendientes y fomentar su estabilidad, apoyándose así en el principio de seguridad jurídica; por su parte, Varsi (2021) establece que la prescripción funciona como instrumento que favorece al obligado, porque el titular de derecho pierde la facultad de exigir al otro el cumplimiento de una obligación; es el caso del acreedor y el deudor, donde uno tiene el derecho de exigir el pago y el otro tiene la obligación de pagar. En esa misma linea, la prescripción posee cuatro características importantes:

Opera de parte. A diferencia de la caducidad, la prescripción no podrá ser advertida por el Juez sin que cualquiera de las partes procesales se lo haga saber, por lo que el juez únicamente se abstiene a decir ha operado la prescripción cuando la parte procesal interesada así lo ha solicitado y demostrado (Varsi, 2021).

Irrenunciabilidad. La irrenunciabilidad como advierte De la Villa “el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa” (De la Villa, 1970, como se cita en Toyama, 2001); por lo tanto, los plazos de prescripción establecidos por la norma, al ser de interés social, no pueden renunciarse por causa de uno, de esta forma, la norma protege al trabajador de si mismo, en caso pretenda deslindarse de su derecho.

Es legal. Dado que, se fundamenta únicamente la ley, siendo a través de esta que puede establecerse el tiempo necesario para que opere la prescripción; tal como se encuentra escrito: “solo la ley puede fijar los plazos de prescripción” (Código Civil, 1984, Artículo 2000).

Efectos de carácter prospectivo. Porque sus efectos son hacia adelante, por lo que no tienen orden retroactivo. (Varsi, 2021).

Además, teniendo en cuenta las características de la prescripción, debe tomarse en cuenta lo señalado en la jurisprudencia, así pues, la Casación N.º 12776-2017- La Libertad (2019) define al derecho de acción como la posibilidad que una persona tiene de ir a los tribunales a buscar protección legal, la cual no se pierde ni se agota con la prescripción; contrario a lo que sucede con la prescripción que sí se extingue la pretensión, esto es, aquello que queremos reclamar, ya sea en su aspecto sustantivo o procesal.

Ahora bien, teniendo claro que el derecho subsiste aun cuando ha ocurrido la prescripción; en materia laboral, el plazo de prescripción se encuentra determinado, señalándose “Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral” (Ley N.º 27321, Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las derivadas de la relación laboral, 2000, Artículo 1); empero, como bien se señala, este plazo transcurre luego de que se fenece

el vínculo laboral, situación que no corresponde a los trabajadores sancionados por una medida disciplinaria distinta al despido, quienes mantienen vigente su contrato laboral.

2.4. Plazos de Caducidad

El plazo propiamente dicho, en términos de Vidal (2022) se refiere al tiempo que ha transcurrido de forma natural y que toma relevancia de carácter jurídico; siendo así, solo resultara relevante para su conteo siempre cuando este haya generado efectos jurídicos sobre una persona; así pues, de la misma forma, la caducidad se basa en el transcurrir del tiempo el cual tiene indefectiblemente un fin; tal como señalan Cárdenas y Villegas (2013) consideran que establecer un tiempo determinado surge de la idea de la búsqueda de la seguridad que se genera al establecer el inicio y el término de algo, lo que conlleva a determinar la forma de contar el transcurso de dicho tiempo o plazo, así como las circunstancias que suspenden o interrumpen el transcurso del tiempo.

2.4.1. Plazo legal

En otro aspecto, aun cuando el derecho y acción deban tener un final al término de un tiempo; sin embargo, tal como se establece en el Código Civil, el cual prescribe que: “Los plazos de caducidad los fija la ley, sin admitir pacto contrario.” (Código Civil, 1984, Artículo 2004). De ahí que, podemos afirmar que dicho artículo evoca la imperatividad de un plazo de caducidad prescrito en la ley, por lo que no se puede aplicar en ningún caso, algún plazo de caducidad que no se encuentre expresamente en un cuerpo normativo. En suma, tal como señala Casassa (2014) los breves plazos por los cuales se configura la caducidad son establecidos por el legislador bajo el principio de legalidad.

2.4.2. Plazo judicial

El plazo judicial como lo define textualmente el Diccionario del Poder Judicial de Costa Rica (2025) es el tiempo cuya duración es decidida por el juez según las particularidades del caso concreto. En esa misma línea, la normativa nacional hace referencia al plazo judicial, tal

es el caso que señala el Código Civil que “Los plazos previstos en este Código son perentorios. No pueden ser prorrogados por las partes con relación a determinados actos procesales. La misma regla se aplica al plazo judicial. A falta de plazo legal, lo fija el Juez” (Código Civil, 2025, artículo 146), del cual se entiende que el plazo judicial es aquel que el juez impone a su criterio. De igual forma, el Código Penal Militar Policial establece que “Cuando la ley permita la fijación de un plazo judicial, el juez lo fijará conforme a la naturaleza del procedimiento y a la importancia de la actividad que se deba cumplir, teniendo en cuenta los derechos de las partes” (Código Penal Militar Policial, 2025, Artículo 249). En suma, la norma en general hace referencia al plazo judicial como aquel que es decidido por el juez en un proceso judicial sea como forma de regular algo que no esta prescrito en la ley o para ejercer control del proceso a través del uso de sus facultades.

2.4.2.1. Vacío legal normativo respecto a la impugnación de sanciones disciplinarias.

Actualmente, en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), se establece en el Artículo 36 un plazo de caducidad para procesos judiciales que se originan por el despido del trabajador o cuando el trabajador está siendo víctima de actos de hostilidad, puede recurrir ante las instancias judiciales; así pues, se ha esmerado en señalar la existencia de un plazo de prescripción para demandar pagos pendientes que adeude el empleador, plazo que no vence cuando se hace efectivo la caducidad de la acción de otras pretensiones no cuantificables como el despido; además, señala como excepción a esta regla, que la suspensión de dichos plazos solo ocurre en caso de que el trabajador no se encuentre en territorio nacional o se encuentre impedido de ingresar al país, así como por causas ajenas a él, como el hecho de que no se encuentre en funcionamiento el Poder Judicial.

2.4.2.2. IX Pleno Jurisdiccional Supremo En Materia Laboral. El IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2022), acordó por unanimidad que se modifique

el Artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se busca añadir un párrafo que fije un plazo perentorio de 30 días para la impugnación de sanciones disciplinarias. Cabe destacar que la legislación vigente ya contempla un plazo de 30 días naturales para presentar demandas judiciales por nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad laboral; sin embargo, la modificación planteada en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2022) se propone una modificación al primer párrafo del Artículo 36 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con esta reforma, el artículo establecería que el plazo para iniciar acciones judiciales por nulidad de despido, despido arbitrario u hostilidad y añadiendo que, para las sanciones disciplinarias distintas al despido, el plazo para accionar judicialmente también caduca a los treinta días hábiles de notificada la medida.

Como se observa, el Pleno pretende recortar el derecho del trabajador a recurrir a las instancias judiciales, limitándolo únicamente a un plazo de 30 días para impugnar una sanción disciplinaria, pese a que, por costumbre, los trabajadores han venido impugnando medidas disciplinarias sin importar el tiempo que haya transcurrido desde que se sancionó al trabajador; sin embargo, el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2022) fundamenta su propuesta en que dado la similitud entre la figura del despido y las sanciones disciplinarias conservativas, es razonable aplicar el mismo plazo para cuestionar ambas, ya que ambas emanan del poder sancionador del empleador y deben respetar los derechos fundamentales y la seguridad jurídica.

No obstante, el legislador ha obviado el carácter general de la norma, como señala García (2007) la ley tiene un carácter general, lo que significa que rige para un grupo o colectivo de personas, y no se ocupa de casos o individuos específicos, en esencia, ampara a todos aquellos que se encuentran bajo su alcance o supuestos; en ese sentido, la ausencia de un

plazo que determina la caducidad de la acción para aquel que quiera impugnar una sanción disciplinaria conservativa ante el Poder Judicial, no ha sido una duda o interrogante, pues la norma es clara cuando en el Artículo II de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal Del Trabajo (2010), señala que la **justicia laboral** es la encargada de resolver los problemas legales que surgen de la **prestación de servicios personales**, esto incluye conflictos relacionados con actividades de carácter laboral, formativo, cooperativista o administrativo; siendo así, la norma ha sido muy precisa al indicar que los juzgados son competentes para resolver todos los conflictos originados de un contrato laboral del sector privado, lo cual incluye a la impugnación de sanciones disciplinarias.

2.4.2.3. Proyecto De Ley N.º 5538-2022-CR. Ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa, el Grupo Parlamentario Fuerza Popular con fecha 07 de enero del 2023, presentó ante la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República, el Proyecto De Ley N.º 5538-2022-CR (2023) el cual tiene como objeto incorporar al Artículo 36º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, un plazo de caducidad igual a treinta días, para demandar ante un tribunal una sanción disciplinaria distinta al despido, sustentando dicha propuesta de ley en que la falta de regulación en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral sobre el plazo para que los trabajadores impugnen sanciones menores genera un perjuicio significativo para ellos y aumenta la carga procesal en los tribunales.

A mayor abundamiento, dicho proyecto de ley se ha limitado a señalar en cifras porcentuales la cantidad de trabajadores sujetos al régimen privado, e indica como principal justificación a la modificatoria, a través del Proyecto de ley 5538-2022-CR (2023) el legislador no ha establecido un plazo claro para impugnar judicialmente una sanción disciplinaria que no sea un despido, creando así una laguna legal en nuestra normativa laboral; no obstante, esta falta de regulación no impide que los jueces resuelvan los casos que se les presentan, ya que el

artículo 139, inciso 8 de nuestra Constitución Política consagra principios y derechos fundamentales de la función jurisdiccional que garantizan la administración de justicia.

Al respecto, cuando se hace referencia a la existencia de una laguna del Derecho, para Coca (2021), en el artículo X del Código Civil, se hace referencia a las lagunas con la palabra vacíos, y que esto tiene lugar en aquellas situaciones que no están previstas en la ley, y que, al no estarlo, generan defectos que traen como consecuencia errores que dificultan su aplicación en los casos. Sin embargo, una posición contraria es la del reconocido jurista Valdez (1987) quien precisa que cuando un sistema legal no tiene la norma adecuada para resolver un caso específico, o si las normas existentes no llevan a una solución justa, se dice que existen "lagunas" en dicho ordenamiento; lo cual autoriza a inferir que, en el caso materia de estudio, las normas vigentes actualmente no permiten resolver o no conducen a una solución justa, para los casos de impugnación de sanciones disciplinarias al distintas al despido y por tal motivo, se debe imponer un plazo perentorio equivalente al plazo señalado para impugnar contra el despido, pues tal como se advierte en dicho Proyecto de ley 5538-2022-CR (2023) al establecer este plazo, el legislador debe considerar el tiempo actual permitido para impugnar un despido, siendo este referente lo que le permitiría fijar un plazo igual o menor, dado que las sanciones disciplinarias son, por naturaleza, menos severas que un despido.

Si bien es cierto que, la normativa actual no establece un plazo límite para impugnar sanciones disciplinarias que no sean el despido; Alzamora (1987) indica que aunque un sistema jurídico en su totalidad no debería tener vacíos, al momento de resolver un caso particular, es inevitable que surjan "lagunas lógico-formales", y cuando esto sucede, la solución debe buscarse siguiendo las directrices y el espíritu general del propio ordenamiento jurídico.

Bajo esa tesitura, y considerando que uno de los principales principios del derecho laboral, es el principio protector, que se ha tratado anteriormente en este estudio, se aprecia que bajo el subprincipio "in dubio pro-operario" y "aplicación de la norma favorable", siempre se

debe dar una mayor protección al trabajador, quien está en una situación desigual respecto a su empleador. De ahí que, si bien el Artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) fija un tiempo perentorio de caducidad de treinta días para recurrir a las instancias judiciales en los casos en que se pretenda declarar nulo el despido incausado o el despido arbitrario; el legislador no puede equiparar el mismo plazo para las sanciones disciplinarias distintas al despido, toda vez que la desventaja en la que se encuentra el trabajador es mayor para este caso, dado que la misma norma Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no señala lineamientos mínimos para desarrollar un proceso disciplinario, por lo que no se podrá determinar que la sanción impuesta haya sido injusta o justa mientras no recurra ante un juzgado para dar solución al conflicto, derecho que no se le debería restringir al trabajador.

En síntesis, no se puede indicar que existe una laguna en nuestra legislación laboral y que por tal motivo deba interponerse un plazo de caducidad, pues existe un principio superior a ello, el cual es el Principio del *in dubio pro operario*, el cual tal como establece en la Sentencia Del Pleno Del Tribunal Constitucional 008-2005-PI/TC (2005) el principio *in dubio pro operario* se aplica cuando hay dudas sobre el significado o el alcance de una norma, siempre que ello surja de un conflicto de interpretación y no de la necesidad de integrar o crear una norma donde no la hay, puesto que el significado de la palabra "norma" abarca un contexto muy amplio e incluye desde la Constitución y los tratados, hasta las leyes, reglamentos, convenios colectivos de trabajo e incluso los contratos laborales.

En síntesis, si se quiere denominar la existencia de una presunta laguna del derecho que estaría impidiendo a los magistrados resolver o atender los procesos judiciales de impugnación de sanciones disciplinarias, el juzgador puede recurrir a las fuentes del derecho y resolver conforme resulte favorable al trabajador; sin que necesariamente se establezca igualdad de

plazo de caducidad para interponer sanciones disciplinarias distintas al despido y el plazo para impugnar el despido.

2.5. Seguridad Jurídica del Proceso Judicial

Partiendo desde la definición de caducidad podríamos entender que el fin de esta se basa en extinguir un derecho y el ejercicio de este en un futuro; coincidentemente con ello, Ferrero (2017) considera que el objetivo principal de un plazo de caducidad es funcionar como una condición legal que debe cumplirse para llevar a cabo una acción específica, usualmente el ejercicio de una facultad cuyo propósito no es castigar la negligencia de quien está involucrado, sino más bien finalizar de manera rápida la posibilidad de ejecutar dicho acto.

Sin lugar a duda, ha quedado claro que la caducidad extingue de manera definitiva la acción y el derecho, pero ¿para qué resulta necesaria la extinción de estos?, la jurisprudencia advierte que “su finalidad es **dar veracidad a ciertas relaciones jurídicas**, para que estas no se prolonguen de manera indefinida en el tiempo” (Casación N.º 23567-2018-Lima, 2021). Efectivamente, no todo derecho puede indefinido, por lo que resulta necesario señalar el fin de este derecho, por lo que la razón de existir de la caducidad, en términos de Casassa (2014) se funge en el **orden público y la seguridad jurídica**, dado que a través de un plazo perentorio se busca dar firmeza a una situación jurídica.

En esa misma línea, Torres (2019) refiere que la garantía que ofrecen las normas jurídicas en una determinada sociedad, respecto de la protección y respeto a los derechos, los cuales en caso se vean afectados pueden ser reestablecidos; así pues, dicha garantía se constituye en todo el ordenamiento jurídico con la finalidad de asegurar a un individuo sobre el proceder de los poderes públicos y de toda la sociedad. Por su parte Rojas (2000) establece que la seguridad jurídica se obtiene a través de la claridad y determinación del derecho previsto en la ley y la protección que ofrece dicha ley a través de mecanismos procesales eficaces para defender un derecho, lo cual exige seguridad en el derecho en si mismo, si no que este

permanecerá en el tiempo. Así pues, como se indica la Casación N.º 18009-2018-San Martín (2022) la caducidad se relaciona estrechamente con el interés público y la seguridad jurídica, lo que permite al juez aplicarla de oficio, priorizando el **bien común** sobre el interés individual; por esta razón, los plazos de caducidad son establecidos por la ley y prevalecen sobre cualquier acuerdo entre las partes.

Así también, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Consulta Expediente N.º 8943-2021-Amazonas (2022), se ha pronunciado respecto de los fines de la caducidad señalando que este plazo tiene su finalidad en la búsqueda de una estabilidad jurídica, la misma que, si bien puede afectar el derecho fundamental de acudir a un órgano jurisdiccional, establecer un breve plazo de caducidad aporta **seguridad y estabilidad jurídica**.

En vista de que, tanto la doctrina y la jurisprudencia han enfatizado distintos fines de la Caducidad, es preciso definir cada uno de estos fines, los cuales se describen a continuación:

2.5.1. El bien común

Torres (2019) expresa que las normas jurídicas sirven como medio para organizar la sociedad, estableciendo un lineamiento que reconoce derechos y deberes de las personas, la sociedad y el Estado; de forma que, se fija como resolver conflictos que existen inevitablemente en la sociedad. Bajo esa tesitura, vemos que la importancia de establecer límites a la sociedad a través de normas, como bien lo es la caducidad, señalándose el fin a un derecho mediante un plazo establecido legalmente. De igual manera, la Casación N.º 1657-2006-Lima (2006) establece que el orden público se compone de normas fundamentales que no admiten concesiones ni flexibilidades, ya que protegen principios básicos de la sociedad y su existencia.

Torres (2019) el bien se encuentra relacionado con la unidad de condiciones económicas, sociales, políticas y culturales que resultan necesarias para fijar un orden justo que favorezca el desarrollo y mejoramiento cultural, moral y económico de la colectividad y de

cada uno de sus integrantes. Para Rojas (2000) el bien común esta referido a como un individuo se desarrolla enfrentándose a las condicionantes que la sociedad establece, de tal forma que tanto la sociedad como el individuo se vean beneficiados mediante un bienestar general, basado en el equilibrio entre el interés general y el particular.

2.5.2. Estabilidad Jurídica

En términos de Otero (1997) la estabilidad jurídica es crucial para garantizar la certeza y la seguridad, los cuales tienen conceptos relacionados pero distintos, dado que, por un lado, la seguridad se refiere a la ausencia de riesgo en un sistema jurídico que resulta claro, completo y predecible, mientras que la certeza se relaciona con la necesidad subjetiva de los individuos de reconocer su situación jurídica personal en un ordenamiento jurídico.

2.6. Marco Conceptual

2.6.1. Definiciones de términos usados

Despido: Según la Real Academia Española (2025) se define como el fin de la relación de trabajo por voluntad del empleador.

Facultad discrecional: Según la Real Academia Española (2025) se define como la facultad establecida por ley, por el cual el titular de dicho poder debe tomar una decisión sin una orientación o preferencia predeterminada.

Impugnación: Según el Diccionario Jurídico del Poder Judicial (2025) se refiere al derecho de una persona legitimada para recurrir ante una autoridad en defensa de sus derechos a fin de que se subsane el acto o documento que le genera perjuicio.

Juez: Según el Diccionario Jurídico del Poder Judicial (2025) se refiere a aquella persona quien ha sido designada para ejercer autoridad jurisdiccional, encargada de llevar un proceso y solucionar los conflictos entre las partes procesales.

Plazo: Según el Diccionario Jurídico del Poder Judicial (2025) se refiere a un tiempo que haya sido predeterminado por ley o a criterio del juez, se requiere su cumplimiento en un proceso.

Pleno Jurisdiccional: Según el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (2025) se refiere a la reunión dada entre los jueces pertenecientes a las salas especializadas, sea de orden nacional, regional, o incluso distrital para debatir y crear jurisprudencia.

Pretensión: Según el Diccionario Jurídico del Poder Judicial (2025) se refiere la intención que tiene una persona al recurrir ante un órgano jurisdiccional, materializada en una demanda en la cual se pretende defender un derecho.

Vacío legal: También llamado laguna jurídica, según la Real Academia Española (2025) se define como la ausencia de un parámetro legal para un caso en concreto.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación se utilizó el método de estudio **básico**, orientado a profundizar los conocimientos previos y producir nuevos conceptos provenientes del contraste entre la realidad observada y la literatura revisada. Se aplicó un **enfoque cualitativo**, el cual según Hernández et al. (2014) “la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (pp. 358). Ello, dado que, no se pretende alterar las condiciones en las que se encuentra los trabajadores del sector privado, sino que se busca analizar la situación jurídica en que se encuentran y analizar de qué manera el plazo de caducidad podría afectar los derechos de los trabajadores en el proceso judicial a través del cual que pretenden impugnar alguna sanción disciplinaria conservativa.

Por otro lado, tal como advierte Hernández et al. (2006) en las investigaciones con enfoque cualitativo, a diferencia del enfoque cuantitativo, estas no se mantienen un plan a detalle que se deba seguir, por el contrario, se adecua a las circunstancias de cada caso de estudio en particular; de ahí que, como diseño de investigación se eligió la **teoría fundamentada**, la cual en términos de Hernández et al. (2014) “El planteamiento básico del diseño de la teoría fundamentada es que las proposiciones teóricas surgen de los datos obtenidos en la investigación, más que de los estudios previos” (pp. 687), por lo que, con los resultados finales de los datos obtenidos, se formula una teoría que responde a cada una de las interrogantes establecidas en el problema de investigación.

3.2. Ámbito temporal y espacial

3.2.1. *Ámbito temporal*

En cuanto al ámbito temporal, este estudio observó la situación jurídica **actual** de los trabajadores y empleadores, del sector privado, quienes se rigen bajo los criterios señalados en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728.

3.2.2. *Ámbito espacial*

Se entrevistó a 10 profesionales abogados especializados en Derecho Laboral y/o con experiencia laboral en procesos judiciales laborales, en **Lima Metropolitana**.

3.3. Variables

Tabla 1

Categorías y subcategorías.

CATEGORIAS	DEFINICION DE CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Seguridad jurídica del Proceso judicial laboral de impugnación de Sanciones disciplinarias conservativas	Cárdenas y Villegas (2013) consideran que establecer un tiempo determinado surge de la idea de la búsqueda de la seguridad que se genera al establecer el inicio y el término de algo.	Derechos procesales
		Principios del proceso laboral
		Demanda de impugnación de sanciones disciplinarias
		Estabilidad Jurídica
		Bien Común
Plazo de Caducidad	Varsi (2021) establece que la caducidad es la extinción que atenta contra un derecho que tiene una vigencia temporal determinada por el tiempo que transcurre inevitablemente.	Extinción de la acción
		Extinción del derecho
		Plazo legal
		Plazo judicial

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Tratándose de una **investigación con enfoque cualitativo**, método elegido a fin de comprender desde el punto de vista de los participantes el problema de estudio sobre la influencia del vacío legal del plazo de caducidad en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas; se tiene como **unidad de análisis** a los **profesionales abogados especializados en Derecho Laboral y/o con experiencia laboral en procesos judiciales laborales**, quienes tienen mejor conocimiento sobre el proceso laboral.

3.4.2. Muestra

De la unidad de análisis señalada se ha elegido a una **muestra de expertos** en la materia, conformado por **diez (10) profesionales abogados especializados en Derecho Laboral y/o con experiencia laboral en procesos judiciales laborales**, que puedan brindar sus conocimientos y a través de sus respuestas permitan un análisis más detallado de la problemática, lográndose atender los objetivos de la presente investigación.

Tabla 2

Relación de participantes para entrevista.

Participante	Código	Años de experiencia	Cargo
Participante N°01	P01	18	Docente en la Universidad San Martín de Porres
Participante N°02	P02	4	Secretario de Juzgado Laboral de Lima
Participante N°03	P03	7	Secretario de Sala Laboral de Lima
Participante N°04	P04	4	Secretaria de Confianza en Sala de Derecho Constitucional

Participante N°05	P05	24	Abogado litigante especialista en relaciones laborales y Docente en la Universidad San Martin de Porres
Participante N°06	P06	27	Docente principal de Pontificia Universidad Católica
Participante N°07	P07	9	Abogado Litigante en procesos laborales
Participante N°08	P08	7	Especialista legal de Juzgado de Trabajo
Participante N°09	P09	13	Secretaria Judicial de Juzgado de Trabajo
Participante N°10	P10	16	Abogado litigante en procesos laborales

3.5. Instrumentos

Para la presente investigación se elaboró 11 preguntas abiertas creadas en función de cada una de las categorías y subcategorías del problema de investigación y orientadas a cada uno de los objetivos del presente estudio, conforme se observa del cuadro de ítems para entrevista (Véase Anexo B); de lo cual se obtuvo la **Guía de entrevista**, instrumento de recolección de datos para el desarrollo de **entrevistas de tipo semiestructurada** a profesionales abogados especializados en Derecho Laboral y/o con experiencia laboral en procesos judiciales laborales, en Lima Metropolitana. Este tipo de instrumento, tal como Hernández y Mendoza (2018) lo definen:

Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla (pp. 449)

Por tal motivo, se elaboró la guía de preguntas para la entrevista, llevándose a cabo las entrevistas con un debido cuidado en la organización y planeación de fechas de entrevistas, las mismas que han sido grabadas en audio, con el consentimiento del entrevistado, para su posterior transcripción.

3.6. Procedimientos

Para lograr los objetivos de la presente investigación se utilizó la entrevista como instrumento para obtener información por parte de abogados especializados en Derecho Laboral y/o con experiencia laboral en procesos judiciales laborales, que viene ser la base del presente estudio. Para tal fin, se creó una guía de entrevista de tipo semi -estructurada, la cual ha permitido al entrevistador realizar preguntas abiertas de manera flexible, que permita profundizar los conocimientos recabados en desarrollo del Capítulo II: Marco teórico y obtener los resultados plasmados en el Capítulo V: Resultados.

En tal sentido, culminada con la creación de la Guía de Entrevista, se comunicó a los concurrentes para la entrevista a través de distintos medios como llamadas telefónicas, mensajes de texto y correo electrónicos; exponiendo la finalidad de la presente investigación, explicando el modo y forma del desarrollo de la entrevista y requiriéndole una fecha para realizar la reunión con el entrevistado, con anticipación para evitar cualquier tipo de contratiempo.

Asimismo, tal como señala Hernández et al. (2015) es más práctico para el entrevistador iniciar la entrevista con preguntas neutrales o fáciles de contestar, para poco a poco introducir al tema de estudio al entrevistado, no recomendándose, realizar preguntas que resulten más complejas. En ese sentido, dada la complejidad de las categorías y subcategorías del problema de investigación, la guía de entrevista se ha organizado las preguntas desde la más sencilla a la más compleja, a fin de introducir al entrevistado en el problema general que se debate de

manera sutil y sencilla; no obstante, cada una de las preguntas se encuentran relacionadas con objetivos de la investigación.

En esa misma línea, la entrevista se desarrolló iniciando con una breve explicación del tema, para posteriormente brindar las indicaciones al entrevistado sobre el desarrollo de la entrevista, permitiéndose realizar preguntas o aclaraciones al entrevistador durante el desarrollo del interrogatorio. Además, se empleó un lenguaje formal, oralizadas de manera pausada y postura abierta, a fin de que se entienda cada una de las preguntas formuladas y el entrevistado pueda responder de manera libre, según su criterio.

3.7. Análisis de datos

Esta investigación nace la revisión de aspectos teóricos y normas legales pertinentes que resulten ser la base de la investigación, las cuales han sido contrastadas con los resultados obtenidos en cada una de las entrevistas a especialistas en la materia, a través de la **comparación constante**; en ese sentido, aplicando el método inductivo, a partir de los resultados obtenidos, se produce una teoría que fundamente la aplicación o el rechazo de la propuesta de modificación a la norma.

En esa misma línea, luego de cada entrevista realizada a los diez abogados especializados en Derecho Laboral y/o con experiencia laboral en procesos judiciales laborales, se realizó la transcripción de las grabaciones para un mejor estudio e interpretación de los resultados obtenidos para generar la teoría mediante el uso de códigos (codificación abierta y axial); para posteriormente realizar un contraste, mediante el uso de cuadros o esquemas que permitan un análisis conjunto de todo lo observado y recopilado, logrando desarrollar una nueva teoría que explique la influencia de la aplicación de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de medidas disciplinarias sobre los derechos de los trabajadores del sector privado.

3.8. Consideraciones éticas

La presente investigación pretende incrementar los conocimientos en la materia, mediante información veraz, para lo cual se tuvo un debido cuidado con los derechos de autor en el uso de citas y referencia y; respetando el copyright de las documentaciones revisadas, de conformidad con el Artículo 77 del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Asimismo, en el caso de las entrevistas, se implementó una ficha de consentimiento informado para los entrevistados, a fin de que el entrevistado tenga conocimiento de los fines del presente estudio y a través del cual cada uno de los entrevistados firmaron en señal de conformidad de que la transcripción de la entrevista sea anexada en la presente tesis de investigación, con el fin de dar credibilidad de las entrevistas realizadas (Véase Anexo F).

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se muestran los resultados obtenidos de la investigación, del cual se detalla lo siguiente:

Instrumento aplicado: Entrevista a especialistas.

Se realizó una entrevista semi estructurada, permitiéndose al entrevistador la repregunta en caso fuese necesario alguna precisión, obteniéndose el detalle que se presenta en la transcripción de cada una de las entrevistas (Véase Anexo F), de las cuales, se aprecia lo siguiente:

Conforme al **Objetivo General: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado**, se formularon las siguientes preguntas:

Ítem: Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas afecta algún principio del proceso laboral? ¿Por qué? (Código: Q01)

Tabla 3

Afectación de principios del proceso laboral.

Código	Criterio
P01	Si, afecta el principio de legitimidad para poder accionar porque está sometido al criterio del juez el determinar si es oportuna o no la impugnación.
P02	Si afecta al debido proceso, pues este contempla la seguridad jurídica.
P03	No afecta los principios del proceso laboral siempre que el juez valore el caso bajo el principio de inmediatez.

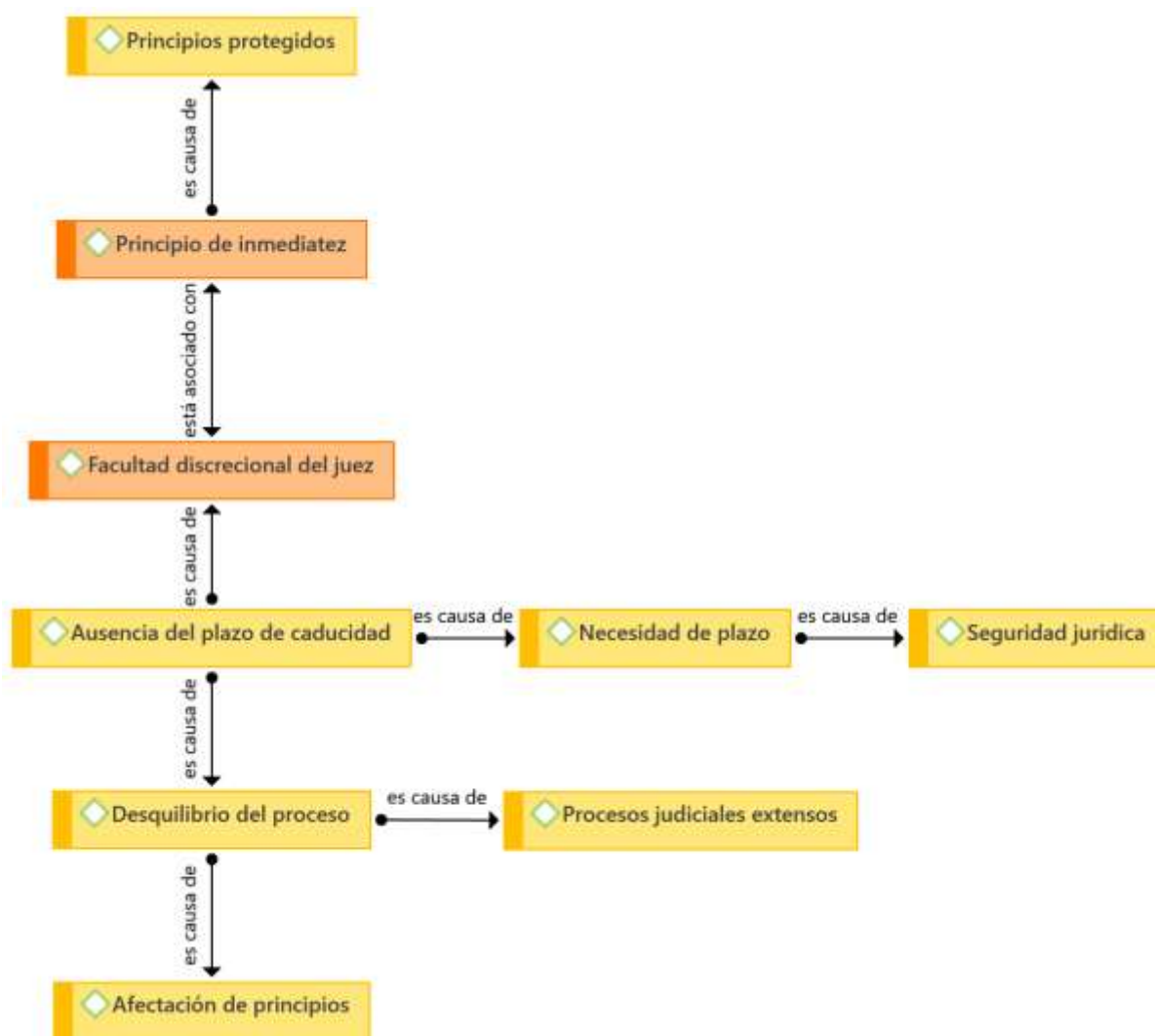
- P04** No afecta los principios del proceso laboral; el juez regula el proceso.
- P05** Si afecta al principio de seguridad jurídica y el de inmediatez, porque existirían diferencia de criterios para resolver ante la ausencia de un plazo legal de caducidad.
- P06** No afecta ningún principio porque el trabajador puede acudir al órgano jurisdiccional a impugnar una medida disciplinaria.
- P07** Si afecta los principios procesales, genera incertidumbre respecto a la validez de la sanción y del proceso judicial.
- P08** Si afecta los principios de celeridad y economía procesal, dado que la inexistencia del plazo de caducidad genera que los procesos se extiendan y además, se generen gastos innecesarios para las partes y el órgano jurisdiccional.
- P09** Si, el principio de seguridad jurídica, celeridad procesal y previsibilidad, debido a la incertidumbre jurídica generada.
- P10** Si, afecta la eficacia del proceso laboral, lo que afecta diversos principios.

Nota. Los resultados de las entrevistas realizadas muestran que la mayoría de los participantes consideran que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas afecta los principios del proceso laboral.

Así también, a través del programa Atlas TI, se realizó la codificación de los resultados obtenidos y la saturación de los códigos; seguido a ello, se elaboró una red semántica representativa, observándose lo siguiente:

Figura 1

Red semántica - Afectación de principios del proceso laboral.



Nota. La red semántica obtenida mediante el sistema Atlas. ti (Vs. 22), muestra los resultados obtenidos de las respuestas de cada uno de los participantes a la pregunta que relaciona la ausencia del plazo de caducidad y su incidencia sobre los principios del proceso laboral, identificándose su influencia negativa como desequilibrio en el proceso, afectación de principios y destacando la labor del juez frente a este vacío legal.

Ítem: En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes? ¿Por qué? (Código: Q02)

Tabla 4

Garantía de derechos procesales de las partes.

Código	Criterio
P01	Si puede garantizar los derechos procesales, tales como el acceso a tutela jurisdiccional efectiva porque ayuda a efectivizar el derecho de acción.
P02	Si puede garantizar, principalmente el derecho al debido proceso y la seguridad jurídica, porque evita criterios distintos en los jueces.
P03	Si puede garantizar el derecho de acción y seguridad jurídica, porque evita obstáculos al derecho de acción del trabajador.
P04	Si puede garantizar el derecho al debido procedimiento y el derecho a la defensa del trabajador, evitando que la parte emplazada pueda alegar argumentos que frustren el proceso.
P05	Si puede garantizar los derechos puesto que evita que exista una disparidad en la decisión de los jueces en estos procesos.
P06	Si puede garantizar el derecho de acceso a la justicia, porque permite tener claro el tiempo para impugnar una medida.
P07	Si puede garantizar los derechos porque permite garantizar la seguridad jurídica, eficiencia procesal y certeza de las decisiones judiciales.
P08	Si puede garantizar porque permite equilibrar la seguridad jurídica y el derecho de defensa.
P09	Si, permite evaluar de manera oportuna la sanción impuesta y genera seguridad jurídica.

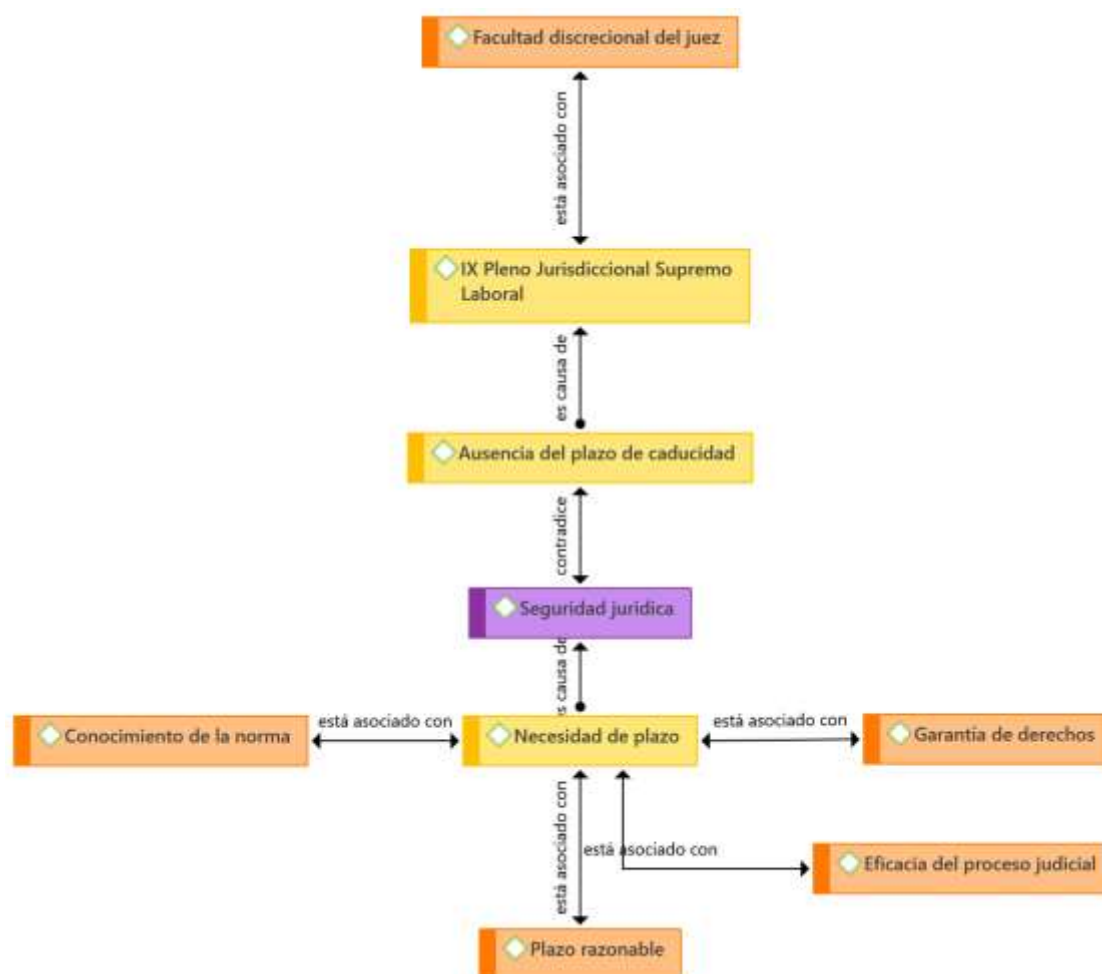
P10 Si, porque promueve la celeridad, economía procesal y el derecho a una defensa efectiva.

Nota. Los resultados de las entrevistas realizadas muestran que todos los participantes consideran que la incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales garantizará los derechos procesales de las partes intervinientes.

Así también, a través del programa Atlas TI, se realizó la codificación de los resultados obtenidos y la saturación de los códigos; seguido a ello, se elaboró una red semántica representativa, observándose lo siguiente:

Figura 2

Red semántica - Garantía de derechos procesales de las partes.



Nota. La red semántica obtenida mediante el sistema Atlas. ti (Vs. 22), muestra los resultados obtenidos de las respuestas de cada uno de los participantes a la pregunta que relaciona la necesidad de la incorporación del plazo de caducidad como forma de garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes (trabajador – empleador), de lo cual se destaca la necesidad del plazo con fines de lograr eficacia del proceso laboral como garantista de protección de derechos. Elaboración propia.

Ítem: ¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas? ¿Por qué? (Código: Q03)

Tabla 5

Establecer un plazo legal de caducidad.

Código	Criterio
P01	Sí, porque establece una regla sobre la cual los jueces pueden resolver.
P02	Sí, porque coadyuva a la seguridad jurídica y a garantizar el debido proceso.
P03	Sí, porque un plazo legal permite la previsibilidad del proceso y beneficia a ambas partes.
P04	Si porque el plazo otorga seguridad jurídica.
P05	Si, garantiza la seguridad jurídica.
P06	Sí, porque genera un equilibrio entre las partes procesales y certidumbre.
P07	Si garantiza porque el plazo define un límite para impugnar la sanción y evita incertidumbre.

P08 Si, un plazo legal garantiza la seguridad jurídica.

P09 Si, resulta necesario.

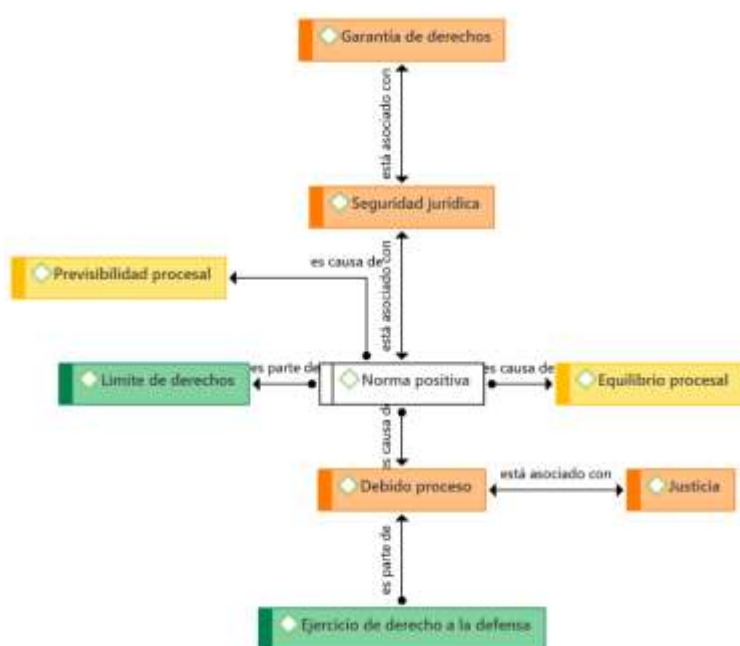
P10 Sí, porque otorga un marco temporal objetivo y uniforme.

Nota. Los resultados de las entrevistas realizadas muestran que todos los participantes consideran que el plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas.

Así también, a través del programa Atlas TI, se realizó la codificación de los resultados obtenidos y la saturación de los códigos; seguido a ello, se elaboró una red semántica representativa, observándose lo siguiente:

Figura 3

Red semántica - Establecer un plazo legal de caducidad.



Nota. La red semántica obtenida mediante el sistema Atlas. ti (Vs. 22), muestra los resultados obtenidos de las respuestas de cada uno de los participantes a la pregunta Q02 que relaciona la implementación de un plazo de caducidad y la seguridad jurídica del proceso

laboral, del cual las entrevistas destacan la importancia de la inserción de dicho plazo de forma legal. Elaboración propia.

Ítem: Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué? (Código: Q04)

Tabla 6

El bien común de las partes procesales.

Código	Criterio
P01	Si, garantizará porque el plazo legal de caducidad se convertiría en una regla que genera certidumbre y seguridad jurídica.
P02	Si, garantizará porque el plazo legal de caducidad otorga certeza, seguridad jurídica y la protección de sus derechos.
P03	Si, garantizará siempre que se trate de un plazo legal que preserve los principios de razonabilidad e inmediatez.
P04	Si, garantizará siempre que se trate de un plazo legal porque permitirá exigir la impugnación de sanciones.
P05	Si, garantizará porque favorece el principio de inmediatez y la reversión en caso de desproporcionalidad de la sanción impuesta.
P06	Si, garantizará porque permitirá al empleador tener certeza sobre cuándo van a impugnar y vencido el plazo la sanción quedaría consolidada.
P07	Si, garantizará porque permite tener certeza sobre el curso de las acciones legales y facilita la gestión del proceso.

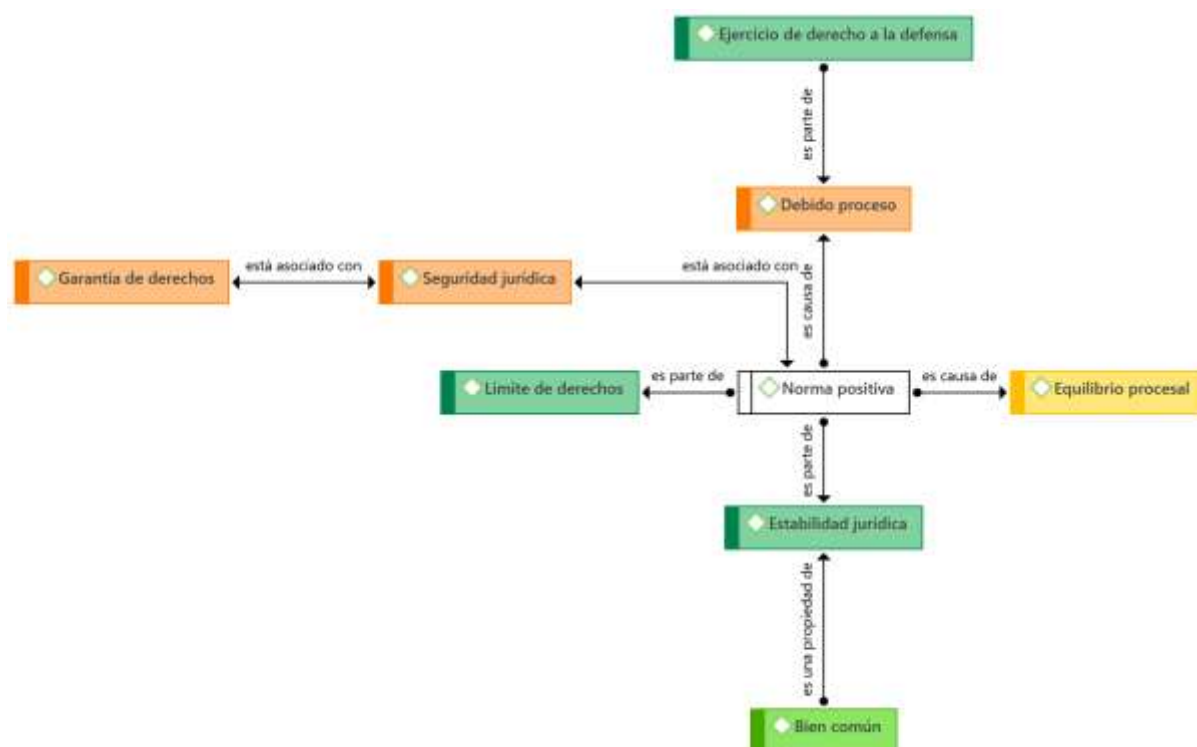
- P08** Si, garantizará un equilibrio entre el derecho de defensa del trabajador y el derecho de estabilidad jurídica.
- P09** Si, para ambas partes les permite eliminar la incertidumbre jurídica.
- P10** Si porque asegura la seguridad jurídica y fomenta la diligencia procesal y reduce la litigiosidad innecesaria.

Nota. Los resultados de las entrevistas realizadas muestran que todos los participantes consideran que fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa garantizará el bien común de las partes procesales intervinientes.

Así también, a través del programa Atlas TI, se realizó la codificación de los resultados obtenidos y la saturación de los códigos; seguido a ello, se elaboró una red semántica representativa, observándose lo siguiente:

Figura 4

Red semántica - El bien común de las partes procesales.



Nota. La red semántica obtenida mediante el sistema Atlas. ti (Vs. 22), muestra los resultados obtenidos de las respuestas de cada uno de los participantes a la pregunta Q03 que relaciona la implementación de un plazo de caducidad y el bien común de las partes procesales intervinientes en el proceso laboral (trabajador – empleador), destacándose la necesidad de dicha incorporación normativa, como un fin de equilibrio procesal y garantía de derechos. Elaboración propia.

En síntesis, de acuerdo al **Objetivo General**: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado; los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los entrevistados considera que la ausencia de un plazo de caducidad en la impugnación de sanciones disciplinarias influye negativamente en la seguridad jurídica, considerando que la implementación de un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica de dicho proceso laboral y el bien común de las partes procesales.

Consiguientemente, en atención al **Objetivo Específico Nro. 1: Determinar de qué manera la ausencia de un plazo de caducidad incide en la estabilidad jurídica para los empleadores en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado**, se formularon las siguientes preguntas:

Ítem: Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido, sobre los derechos procesales de la empresa emplazada? (Código: Q05)

Tabla 7

Los derechos procesales de la empresa emplazada.

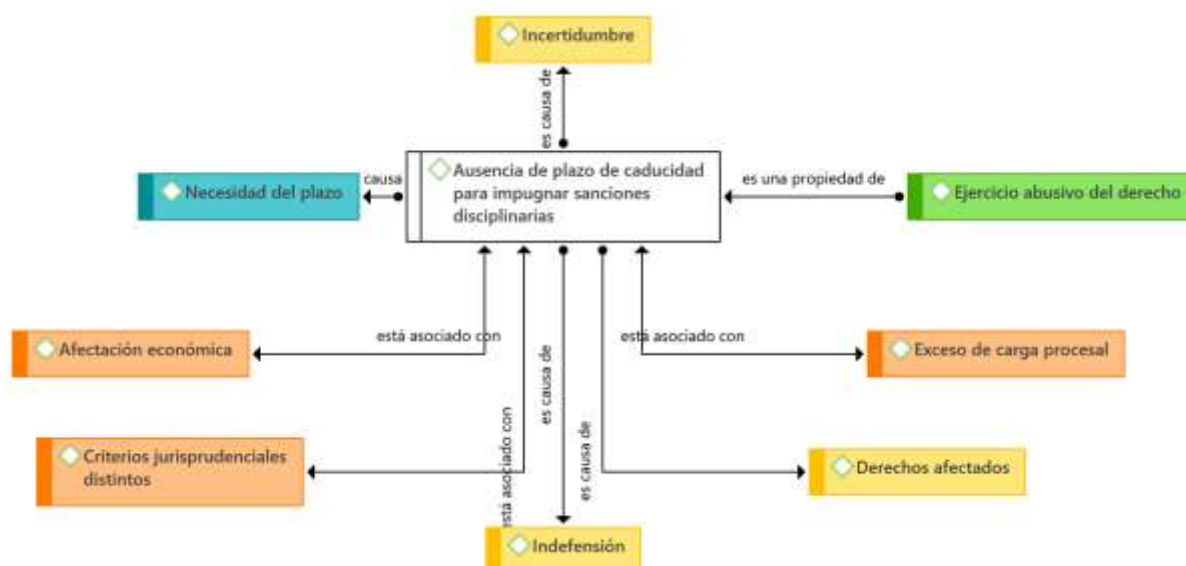
Código	Criterio
P01	Afecta generando incertidumbre e indefensión al empleador, afectando el derecho de acceso oportuno a tutela jurisdiccional efectiva.
P02	Afecta causando inseguridad jurídica e incertidumbre lo cual afecta derechos procesales del empleador.
P03	No afecta los derechos procesales del empleador, se conserva su derecho de defensa.
P04	No afecta los derechos procesales del empleador, únicamente podría afectar económicamente.
P05	Afecta los derechos gravemente porque conlleva a la diferencia de criterios en los jueces para resolver dichos procesos.
P06	No hay una afectación de derechos procesales propiamente, pero sí le genera incertidumbre a la parte empleadora.
P07	Afecta los derechos procesales de la empresa, dificultando su derecho a la defensa.
P08	Si afecta los derechos de la empresa puesto que no tiene certeza de cuando el trabajador pueda impugnar una sanción disciplinaria, y genera una carga al órgano jurisdiccional.
P09	Afecta el derecho a obtener seguridad jurídica procesal, puesto que existe un margen de discrecionalidad.
P10	Si afecta los derechos de la empresa quién se enfrenta a una situación de inseguridad jurídica.

Nota. Los resultados de las entrevistas realizadas muestran que la mayoría de los participantes consideran que la ausencia de un plazo de caducidad en la impugnación de sanciones disciplinarias influye en la seguridad jurídica del proceso judicial afectando los derechos de la empresa emplazada.

A través del programa Atlas TI, se realizó la codificación de los resultados obtenidos y la saturación de los códigos; seguido a ello, se elaboró una red semántica representativa, observándose lo siguiente:

Figura 5

Red semántica - Los derechos procesales de la empresa emplazada



Nota. La red semántica obtenida mediante el sistema Atlas. ti (Vs. 22), muestra los resultados obtenidos de las respuestas de cada uno de los participantes a la pregunta Q01 que relaciona la ausencia del plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias y su influencia en los derechos procesales de la empresa, identificándose que la ausencia del plazo de caducidad genera indefensión e incertidumbre; así como afectación de derechos del empleador, lo cual también da lugar a una afectación económica; además que, en un proceso laboral, se genera criterios jurisprudenciales distintos y un exceso de carga procesal, lo que da lugar a una necesidad de establecer un plazo legal de caducidad. Elaboración propia.

Ítem: ¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas emplazadas? ¿Por qué? (Código: Q06)

Tabla 8

La extinción de la acción de impugnar.

Código	Criterio
P01	No, favorece a ambas partes, porque ambos van a tener las reglas claras sobre el proceso judicial de impugnación de la sanción disciplinaria.
P02	No, beneficia a ambas partes, porque ambos tienen certeza respecto del plazo de acción.
P03	No, beneficia a ambas partes, siempre que se trate de un plazo razonable y legal.
P04	Si, beneficia únicamente a la empresa, a menos que el plazo impuesto se compute posterior al término del contrato.
P05	No, beneficia a la sociedad, porque brinda seguridad jurídica y predictibilidad en la forma de administrar justicia
P06	Si, porque es el único afectado frente a la inexistencia de un plazo legal de caducidad, el plazo no perjudica a los trabajadores.
P07	No, beneficia a ambas partes porque genera certeza y reduce la litigiosidad.

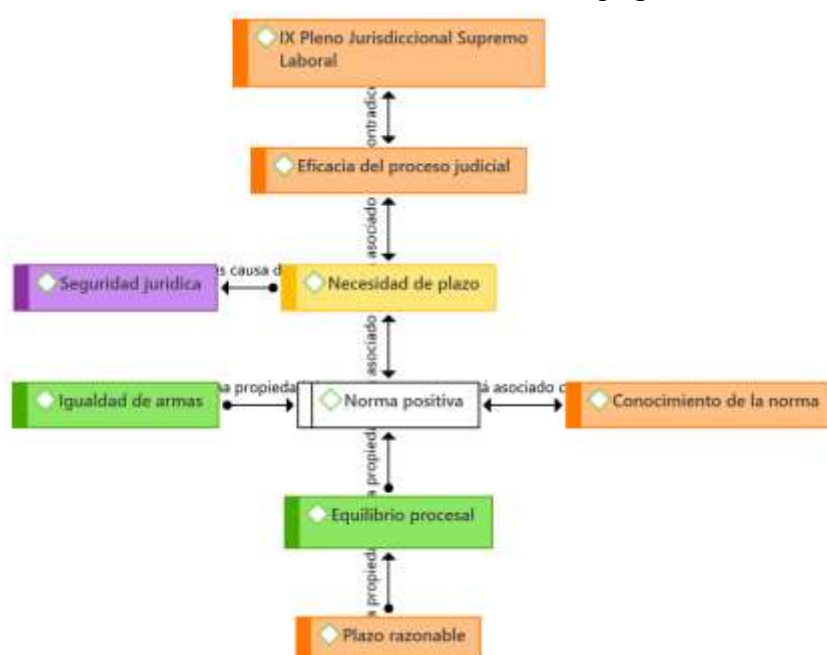
- P08** No, beneficia a ambas partes e incluso al juez, permitiendo tener previsibilidad, evitar abusos, asegurando que los conflictos laborales se resuelvan en un tiempo razonable.
- P09** No, siempre que el plazo sea razonable
- P10** No, favorece a ambas partes y al sistema judicial porque favorece la seguridad jurídica y contribuye a un proceso laboral justo, equilibrado y eficiente.

Nota. Los resultados de las entrevistas realizadas muestran que la mayoría de los participantes consideran que establecer mediante ley el plazo de caducidad para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral no favorece únicamente a las empresas emplazadas, si no que favorece a ambas partes procesales.

Así también, a través del programa Atlas TI, se realizó la codificación de los resultados obtenidos y la saturación de los códigos; seguido a ello, se elaboró una red semántica representativa, observándose lo siguiente:

Figura 6

Red semántica - La extinción de la acción de impugnar



Nota. La red semántica obtenida mediante el sistema Atlas. ti (Vs. 22), muestra los resultados obtenidos de las respuestas de cada uno de los participantes a la pregunta que relaciona la necesidad de incorporar un plazo de caducidad conforme se propone en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo y si ello beneficiaría únicamente a la parte emplazada en el proceso, de los cual, los entrevistados destacaron principalmente la seguridad jurídica que ello generaría al proceso. Elaboración propia.

Ítem: Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido, propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?
(Código: Q07)

Tabla 9

Extinción de derecho y estabilidad jurídica del proceso laboral.

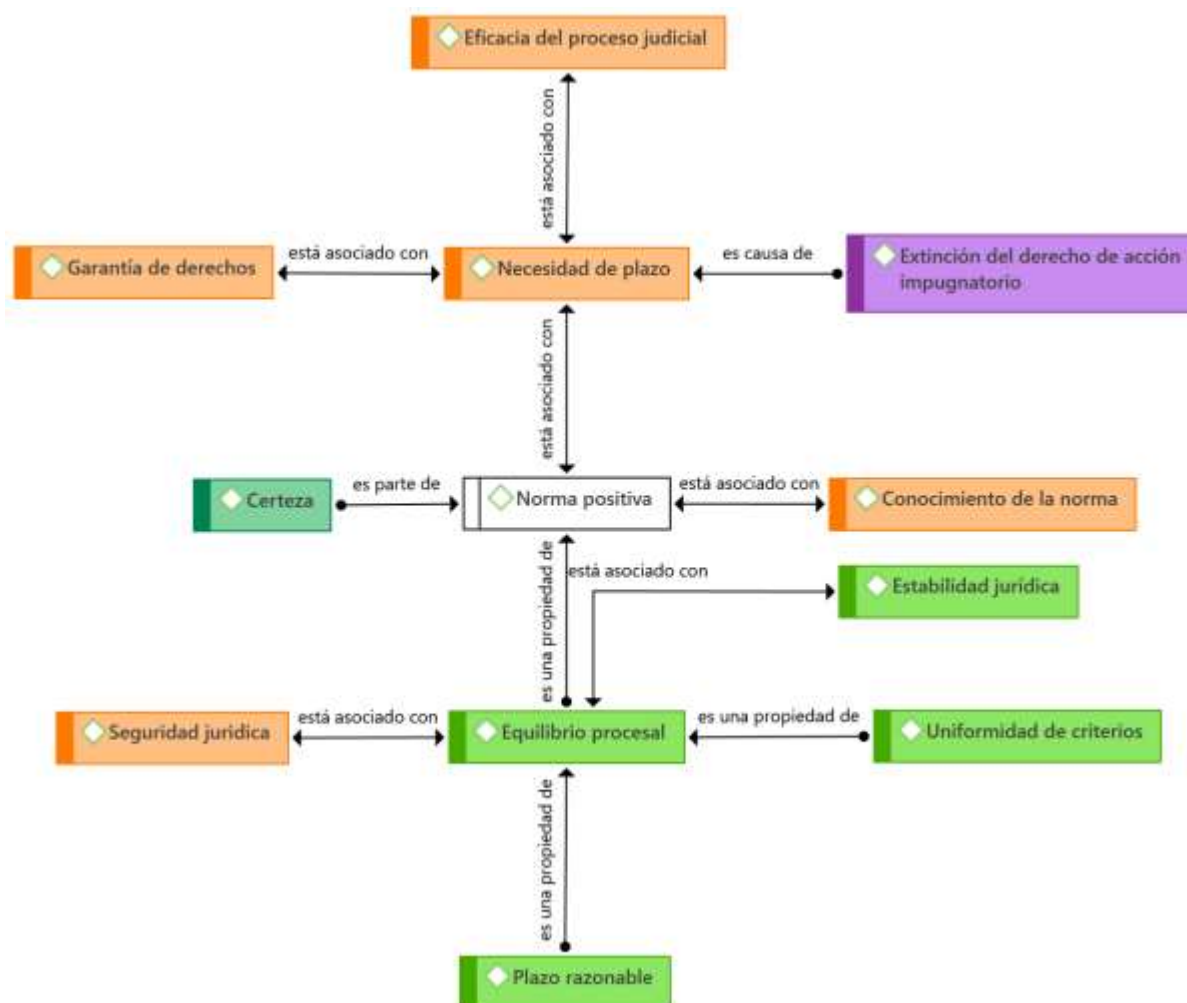
Código	Criterio
P01	Sí, pero como filtro o una etapa previa al proceso y la posibilidad de acceder a este.
P02	Sí porque ambas partes procesales requieren de certeza al acudir a la vía jurisdiccional y las reglas aplicables al proceso.
P03	Si porque ello evitará decisiones jurisprudenciales aisladas y a través de la norma se crea certeza a las partes.
P04	Si porque ello genera que las partes tengan conocimiento sobre cuándo pueden o no acudir al órgano jurisdiccional y a su vez, ello permite que no se incremente la carga procesal.

- P05** Sí porque evita tener diferentes criterios por parte de los jueces en la atención de dichos procesos.
- P06** Si porque la existencia de plazo legal también genera certidumbre.
- P07** Si porque contribuye con la certeza y reduce la incertidumbre y conflictos extensos.
- P08** Sí, siempre que se respete el debido proceso y el plazo sea legal y razonable, constituyéndose como garantía de una tutela judicial efectiva.
- P09** Sí, porque permite la uniformidad de criterios.
- P10** Sí, porque la ausencia de dicho plazo prolonga el riesgo del litigio y desequilibrio en la relación laboral.

Nota. Los resultados de las entrevistas realizadas muestran que todos los participantes consideran que establecer un plazo de caducidad para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido propiciará la estabilidad jurídica del proceso laboral.

Figura 7

Red semántica - Extinción de derecho y estabilidad jurídica del proceso laboral.



Nota. La red semántica obtenida mediante el sistema Atlas. ti (Vs. 22), muestra los resultados obtenidos de las respuestas de cada uno de los participantes a la pregunta que relaciona la necesidad de incorporar un plazo de caducidad conforme se propone en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo y si ello garantizaría la estabilidad jurídica, de los cual, los entrevistados destacaron principalmente el equilibrio procesal obtenido a partir de la incorporación del plazo de caducidad. Elaboración propia.

En síntesis, de acuerdo con el **Objetivo Específico Nro. 1:** Determinar de qué manera la ausencia de un plazo de caducidad incide en la estabilidad jurídica para los empleadores en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado; los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los participantes considera que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación

judicial de sanciones disciplinarias conservativas genera inestabilidad jurídica; observándose de los datos obtenidos que todos los participantes alegan la necesidad de incorporar dicho plazo en la norma a fin de garantizar los derechos de ambas partes, modificación legal que es respaldada por todos los participantes.

Finalmente, en vista del **Objetivo Específico Nro. 2: Evaluar de qué manera la falta de plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado genera diversidad de criterios de los jueces**, se formularon las siguientes preguntas:

Ítem: ¿Considera usted que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión? ¿Por qué? (Código: Q08)

Tabla 10

El vacío legal normativo y el proceso judicial laboral

Código	Criterio
P01	Si porque el proceso se vuelve más subjetivo, sometido a criterio de cada juez y los principios procesales.
P02	Si, afecta no solo a un juez determinado, sino a todo el órgano jurisdiccional porque ocasiona la diferencia de criterios ante casos similares.
P03	No, porque al juez tiene la libertad para valorar el caso bajo el principio de inmediatez y emitir una decisión.
P04	No afecta la discrecionalidad del juez, pudiendo apartarse del criterio de pleno que no sea vinculatorio, sin embargo, genera falta de predictibilidad de las decisiones.

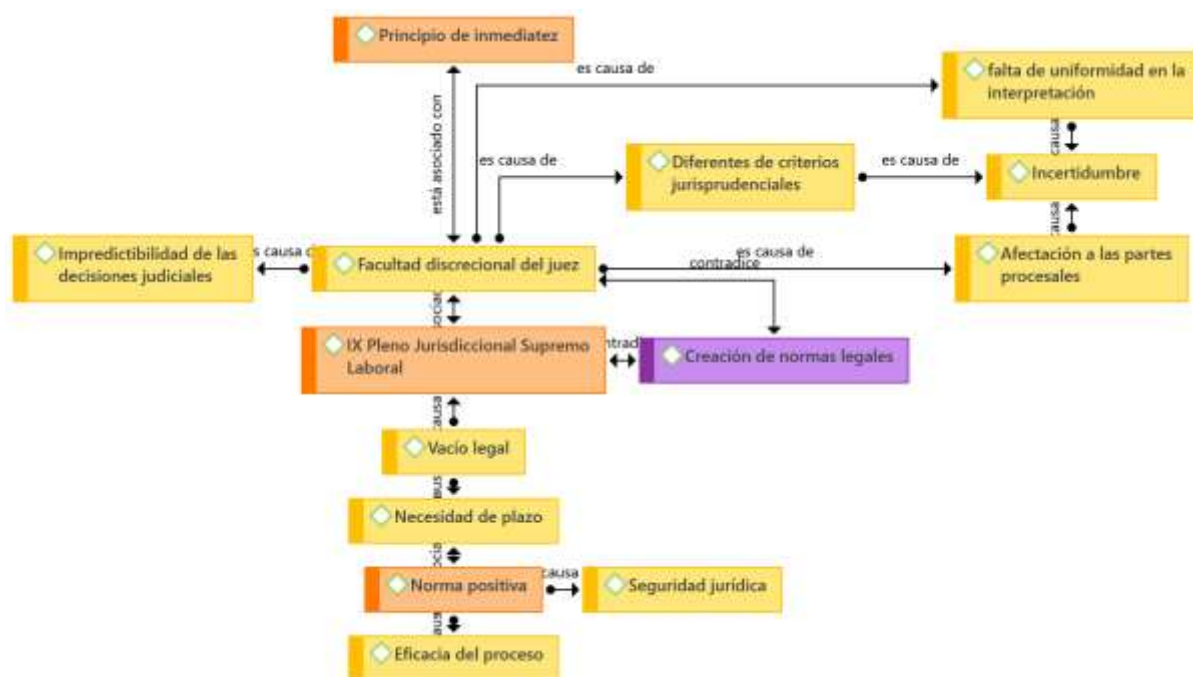
- P05** Si afecta porque no hay una claridad respecto de la existencia de un plazo de caducidad para el caso específico.
- P06** No afecta porque el juez únicamente se debe someter a ley, poseyendo libertad para que bajo su discreción se aparte o no de un criterio establecido en un pleno.
- P07** Si afecta porque la falta de plazo legal de caducidad genera que no exista uniformidad en la interpretación e incertidumbre.
- P08** Sí, porque la falta de un plazo legal de caducidad obliga al juez a tramitar las demandas sin un parámetro claro, lo que debilita el margen de actuación judicial y genera inseguridad jurídica.
- P09** Si, genera criterios contrarios en las resoluciones.
- P10** Sí, porque le priva al juez valorar adecuadamente la oportunidad de la pretensión y fomenta decisiones contradictorias.

Nota. Los resultados de las entrevistas realizadas muestran que la mayoría de los participantes consideran que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión, creando diversidad de criterios al momento de resolver.

Así también, procediendo con la codificación de los resultados obtenidos a través del programa Atlas TI, se obtuvo lo siguiente:

Figura 8

Red semántica- El vacío legal normativo y el proceso judicial laboral.



Nota. La red semántica obtenida mediante el sistema Atlas. ti (Vs. 22), muestra los resultados obtenidos de las respuestas de cada uno de los participantes a la pregunta que relaciona el vacío legal normativo respecto de la caducidad y la facultad discrecional del juez quién posee la facultad para admitir o de negar el trámite de una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias; los entrevistados destacaron principalmente los problemas surgidos a partir de la inexistencia de una norma positiva que determina en dicho plazo Elaboración propia.

Ítem: Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, atenta contra derechos laborales? ¿Por qué? (Código: Q09)

Tabla 11

El plazo judicial de caducidad y la vulneración de derechos laborales.

Código	Criterio
--------	----------

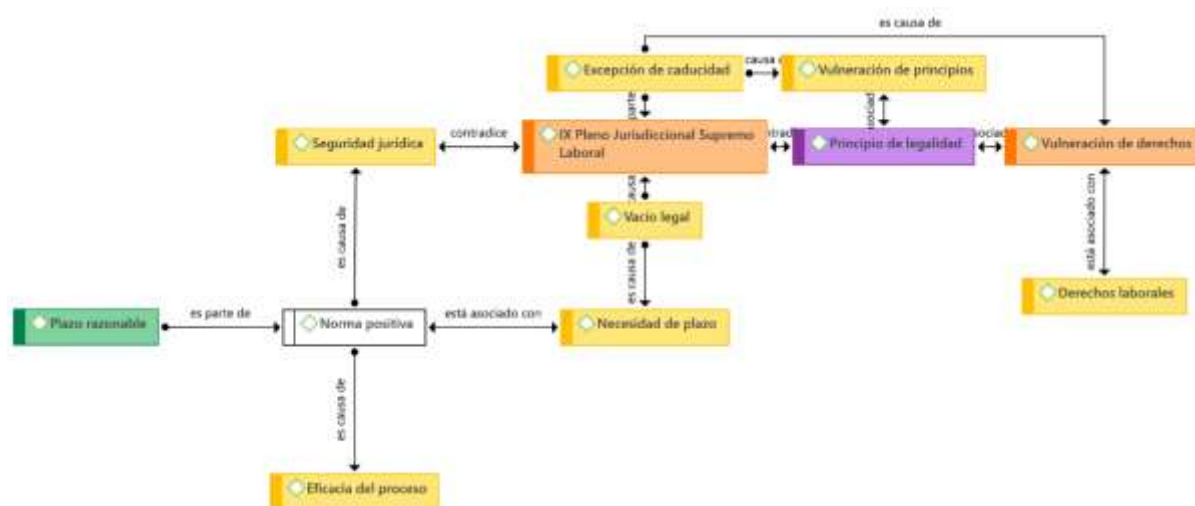
-
- P01** Si, afecta el derecho del trabajador a una tutela jurisdiccional efectiva a través de un proceso judicial.
- P02** No, un plazo de caducidad no vulnera derechos, si no la falta de un plazo establecido por ley.
- P03** Si, vulnera el derecho al debido proceso y el acceso pleno a la justicia.
- P04** Si, vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva a través de la cual pueda obtener justicia.
- P05** No, sin embargo, es imprescindible fijar un plazo legal.
- P06** No, se vulnera ningún derecho, puesto que no se le impide al trabajador impugnar la medida.
- P07** Si, restringe la capacidad para defender sus derechos.
- P08** Sí, porque se requiere que el plazo sea legal a fin de no afectar otros derechos.
- P09** No, porque es parte de la seguridad jurídica.
- P10** Si, se vulnera porque se está limitando su derecho de acción sin un sustento legal.
-

Nota. Los resultados de las entrevistas realizadas muestran que la mayoría de los participantes consideran que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias atenta contra derechos laborales.

Así también, procediendo con la codificación de los resultados obtenidos a través del programa Atlas TI, se obtuvo lo siguiente:

Figura 9

Red semántica- El plazo judicial de caducidad y la vulneración de derechos laborales.



Nota. La red semántica obtenida mediante el sistema Atlas. ti (Vs. 22), muestra los resultados obtenidos de las respuestas de cada uno de los participantes a la pregunta que relaciona la aplicación del plazo establecido en el IX pleno jurisdiccional supremo en los procesos judiciales y los derechos laborales existentes, teniendo en cuenta que no existe un plazo legal de caducidad que la norma prescriba; los entrevistados destacaron la vulneración de derechos y principios lo que da lugar a la necesidad de una norma positiva. Elaboración propia.

Ítem: En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral? ¿Por qué? (Código: Q10)

Tabla 12

Vulneración de principios del proceso laboral.

Código	Criterio
P01	No vulnera, complementa la aplicación del principio de inmediatez, pero se requiere la incorporación de un plazo legal.

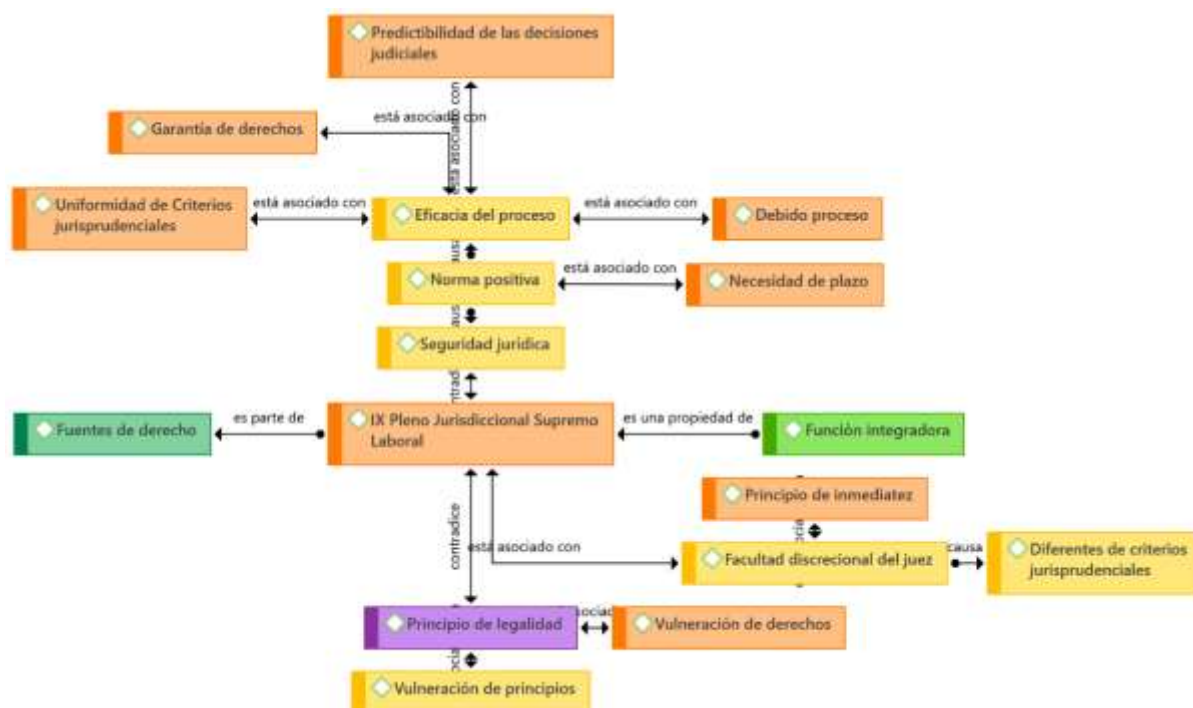
- P02** No vulnera puesto que el pleno es creado para uniformizar criterios, con la finalidad de obtener seguridad jurídica.
- P03** Sí, porque vulnera el principio de legalidad reconocido en el Artículo 2003 del Código Civil.
- P04** Sí, porque ante la inexistencia de un plazo legal, se vulnera el principio de legalidad.
- P05** No, puesto que el juez no puede dejar de resolver; sin embargo, se requiere que el plazo se establezca por ley.
- P06** No, puesto que bajo la facultad discrecional del juez puede decir apartarse de dicho plazo, sin embargo, se requiere de una ley que lo establezca.
- P07** Si, vulnera el principio de legalidad, seguridad jurídica y debido proceso, dado que el plazo debe ser establecido por ley.
- P08** Si, vulnera el principio de legalidad y debido proceso, dado que el plazo debe ser establecido por ley.
- P09** Sí, porque debe ser un plazo establecido por ley.
- P10** Si vulnera el principio de legalidad, afecta la seguridad jurídica, amenaza el derecho de acceso a la justicia y rompe la separación de poderes.

Nota. Los resultados de las entrevistas realizadas muestran que la mayoría de los participantes consideran que aplicar el plazo de caducidad señalado en el acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral sin una ley que lo respalde vulnera los principios del proceso laboral.

Así también, procediendo con la codificación de los resultados obtenidos a través del programa Atlas TI, se obtuvo lo siguiente:

Figura 10

Red semántica- Vulneración de principios del proceso laboral.



Nota. La red semántica obtenida mediante el sistema Atlas. ti (Vs. 22), muestra los resultados obtenidos de las respuestas de cada uno de los participantes a la pregunta que relaciona la aplicación el plazo de caducidad señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo y los principios del proceso laboral; los entrevistados destacaron la vulneración de principios y derechos a raíz de este pleno jurisdiccional que contradice el principio de legalidad, asimismo destacan la importancia de un plazo de caducidad a través de una norma positiva. Elaboración propia.

Ítem: Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué? (Código: Q11)

Tabla 13

Implementación de un plazo legal de caducidad.

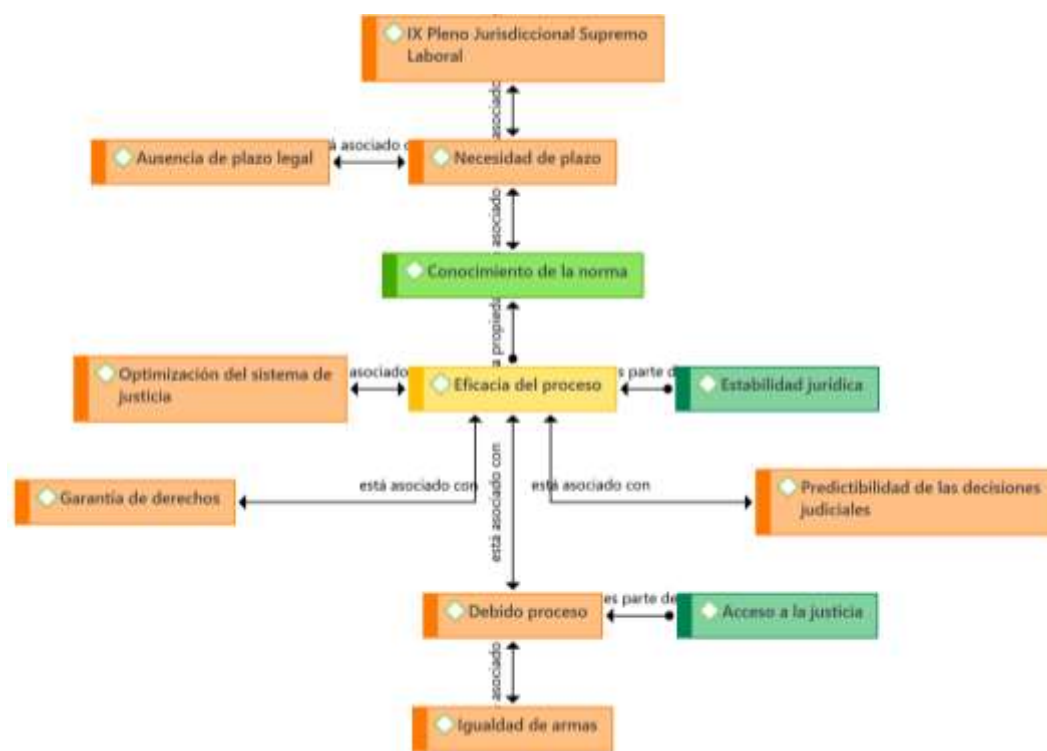
Código	Criterio
P01	Si, resulta necesario para establecer legalmente lo propuesto en el IX Pleno Jurisdiccional.
P02	Si, a fin de que se garantice el debido proceso, el resguardo de la seguridad jurídica a las partes procesales y la uniformidad de criterios de los jueces.
P03	Sí, porque los órganos jurisdiccionales no pueden imponer un plazo de caducidad, ello debe ser mediante ley.
P04	Si, el plazo debe ser legal.
P05	Sí, porque ello conlleva a la predictibilidad en las decisiones de los jueces.
P06	Si porque un plazo definido por ley, ello permite la transparencia y equilibrio del proceso.
P07	Sí, porque es fundamental que la legislación laboral garantice la protección de los derechos.
P08	Sí, porque ello evita posibles abusos y se garantiza la estabilidad jurídica y derechos de los trabajadores.
P09	Sí, es necesario para la optimización del sistema de justicia.
P10	Si, contribuye con la estabilidad jurídica, garantiza la igualdad procesal y evita la litigiosidad tardía.

Nota. Los resultados de las entrevistas realizadas muestran que todos los participantes consideran que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica.

Así también, procediendo con la codificación de los resultados obtenidos a través del programa Atlas TI, se obtuvo lo siguiente:

Figura 11

Red semántica - Implementación de un plazo legal de caducidad.



Nota. La red semántica obtenida mediante el sistema Atlas. ti (Vs. 22), muestra los resultados obtenidos de las respuestas de cada uno de los participantes a la pregunta que relaciona La necesidad de establecer un plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias y la estabilidad jurídica; los entrevistados destacaron que a raíz de una norma positiva se genera eficacia del proceso y demás beneficios para el proceso y las partes intervinientes. Elaboración propia.

En síntesis, conforme al **Objetivo Específico Nro. 2:** Evaluar de qué manera la falta de plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias

conservativas impuestas a trabajadores del sector privado genera diversidad de criterios de los jueces; los resultados obtenidos muestran que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión, creando diversidad de criterios al momento de resolver; en dicha forma cuando los jueces aplican el plazo establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo sin una ley existente se atenta contra derechos laborales y vulnera los principios del proceso laboral; es por ello que, los datos obtenidos determinan que la implementación de un plazo legal de caducidad resulta necesario para generar estabilidad jurídica, modificación legal que es respaldada por todos los participantes.

V. DISCUSION DE RESULTADOS

En función a los resultados obtenidos, en este capítulo se hace el análisis de cada uno de los resultados y su relación con cada uno de los objetivos de la investigación.

En primer lugar, en relación al **Objetivo General**: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado, observamos que dicho objetivo relaciona las dos categorías de estudio, la “plazo de caducidad” y la “seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones”, donde la categoría “plazo de caducidad” se enmarca en el contexto actual en que no existe un plazo de caducidad establecido por una ley, respecto a impugnar sanciones disciplinarias ante un órgano jurisdiccional; para lo cual se formularon las siguientes preguntas:

Ítem: Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas afecta algún principio del proceso laboral? ¿Por qué? (**Código: Q01**).

Respecto a la **pregunta Q01**, se enfocó la pregunta a manera de consultar a los participantes respecto del vacío legal existente respecto de un plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias en el régimen laboral privado y cómo ello puede afectar los principios del proceso laboral. Así pues, de los resultados obtenidos, tal como se aprecia en la **Tabla 5**, se constató que los participantes **P01, P02, P05, P07, P08, P09 y P10**, consideraron que si existe afectación, contrario a la postura de los participantes **P03, P04 y P06**; sin embargo, respecto de la postura que considera que no existe afectación, se observa que el participante **P03** destacó la importancia de la labor del juez como agente regulador que evita que exista afectación de principios; por su parte, el participante **P04** precisó que naturalmente existe una desventaja entre el trabajador y el empleador, desventaja que es equilibrada por los principios procesales, no obstante, añadió la necesidad de una norma positiva y; en el caso del participante

P06, señaló que no afecta los principios mientras los interesados tengan acceso a un proceso judicial y perciban una tutela judicial efectiva.

Visto lo anterior, aun cuando los participantes **P03, P04 y P06** consideraron que no existe una afectación de principios, coincide con la postura de los demás participantes, en el extremo en que destacaron la necesidad de una norma positiva que determine el plazo de caducidad, dado que, ante la inexistencia de un plazo legal de caducidad, los jueces han propuesto un plazo a través de un pleno jurisdiccional, el cual no ofrece seguridad jurídica.

Ahora bien, del análisis y codificación de resultados (**Figura 5**), se puede identificar que: ante la ausencia de un plazo establecido por ley que determina la caducidad, los participantes reconocen que el juez cuenta con una **facultad discrecional** para resolver cada demanda que se le presenta, y quien debe establecer las reglas para que se desarrolle un debido proceso, evitando la **afectación de principios** como el de legalidad, inmediatez, contradictorio, igualdad de armas, entre otros **principios** que deben ser **protegidos** en el proceso; así pues, la independencia que tiene el juez para atender un proceso se encuentra vinculado al estado de derecho, en el cual las reglas se administran a través de normas jurídicas; en ese sentido, en concordancia con lo señalado por Morales (2009) el juez posee libertad de interpretación de las normas, sin embargo, no debe apartarse de la voluntad misma del legislador al haber creado dicha regla normativa, debiendo respetarse el principio de legalidad, puesto que la facultad discrecional se encuentra limitada con los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución

Efectivamente, aunque resulta importante la labor del juez en el proceso judicial laboral para garantizar los derechos y principios; también es cierto que, el juez no puede apartarse de las normas que se encuentran ya establecidas; así pues, el artículo 2004 del Código Civil señala que los plazos de caducidad deben ser establecidos por ley, por lo que al haberse instaurado en el IX Pleno Jurisdiccional el plazo perentorio para impugnar sanciones disciplinarias, ello

resulta contrario al principio de legalidad antes señalado, generando una afectación de principios, así como una poca previsibilidad de las decisiones judiciales, pues no se tiene certeza si el juez se va a acoger o no al plazo establecido en el pleno, generando un desequilibrio de proceso.

En otro aspecto, aun cuando un juez no sé acoja al plazo señalado en el pleno, se genera un desequilibrio del proceso judicial porque el trabajador no cuenta con un límite legal que detenga este derecho impugnatorio pudiendo concurrir ante las instancias judiciales en cualquier momento, generando incertidumbre para la parte empleadora; lo que nos autoriza a decir que resulta necesario un plazo de caducidad establecido por ley que no solo establezca las reglas procesales, sino también que genere estabilidad en las relaciones laborales a través de la inmutabilidad de la sanción disciplinaria impuesta.

Ítem: En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes? ¿Por qué? (**Código: Q02**).

Respecto a la **pregunta Q02**, se enfocó la pregunta con la finalidad de consultar a los participantes respecto a la incorporación de un plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias como forma de garantizar los derechos procesales de las partes procesales intervinientes en el proceso judicial laboral. Al respecto, de los resultados obtenidos, se tiene que los todos participantes consideraron que establecer mediante ley si garantizara los derechos procesales de las partes procesales.

A mayor abundamiento, del análisis y codificación de resultados (**Figura 6**), se identificó que ante la ausencia de un plazo establecido por ley que determina la caducidad y la creación del IX Pleno jurisdiccional en materia laboral por el cual los jueces han impuesto un plazo de caducidad, los participantes reconocieron la necesidad de plazo de caducidad establecido por ley que resulte **razonable**; ante ello el participante **P01** agregó que en el caso

de los trabajadores del sector público, ellos si cuentan con un plazo de caducidad impuesto por SERVIR.

Efectivamente, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (2013) señala un plazo perentorio de quince días para impugnar sanciones; dicho plazo es de conocimiento público para todos los trabajadores del sector estatal, en especial a aquellos que han sido sometidos a un procedimiento disciplinario y fueron sancionados; sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, en el sector público se encuentran delimitadas las reglas tanto para realizar un procedimiento disciplinario, como para impugnar la sanción. Lo contrario sucede con los trabajadores del sector privado, para quienes la ley no ha establecido cuál es el procedimiento que debe seguir el empleador para sancionar a un trabajador; en efecto, tal como señala el X Pleno Jurisdiccional Supremo En Materia Laboral Y Previsional (2023) no resulta necesario que la ley establezca un procedimiento sancionador que las empresas deban seguir, siempre que se respete el debido proceso, ello no vulneraría el derecho a la defensa del trabajador porque este tiene el derecho de impugnar la sanción.

En vista de que ante la inexistencia de un procedimiento disciplinario regulado por ley se debe respetar el derecho de acción impugnatorio del trabajador, resulta importante, analizar que el plazo de caducidad a dicho derecho resulte razonable y que sea beneficioso para ambas partes procesales. De ahí que, se quiere que las partes procesales tengan **conocimiento de la norma** a través de normas claras, tal como lo prescribe el Artículo 2004 del Código Civil, un plazo de caducidad que este expreso en la ley.

Bajo esa tesitura, tal como lo señalaron los participantes **P02, P03, P04, P07, P08 y P10**, el plazo legal de caducidad es una **garantía de derechos**, que resulta imprescindible para generar **seguridad jurídica y eficacia del proceso**, permitiendo que todos los jueces se sometan a las mismas reglas procesales y se evalúe la sanción impugnada de manera oportuna.

Ítem: ¿Considera usted que **establecer un plazo legal** de caducidad **garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas?** ¿Por qué? (Código: Q03).

Respecto a la **pregunta Q03**, se enfocó la pregunta desde la perspectiva de la posibilidad de establecer un plazo legal de caducidad, como forma para garantizar seguridad jurídica del proceso judicial laboral. En esa misma línea, de los resultados obtenidos se tiene que todos los participantes consideraron que es necesario la implementación de un plazo legal de caducidad, tal como se aprecia en la **Tabla 4**.

Ciertamente, del análisis y codificación de resultados (**Figura 3**), se identificó que: Todos los participantes consideraron **la necesidad de establecer un plazo de caducidad a través de una norma positiva**, esto es, mediante una ley que señale de manera expresa el plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias, que establezca un **límite al derecho** impugnatorio del trabajador, a través de reglas claras, con la finalidad de obtener **seguridad jurídica** en el proceso judicial laboral, constituyéndose como **garantía de derechos** y permitiendo a ambas partes procesales tener certeza del plazo máximo para concurrir a la vía judicial a impugnar una medida; siendo ello un beneficio a nivel del órgano jurisdiccional, evitando procesos extensos.

A mayor abundamiento, los participantes **P03, P05 y P10**, señalaron que el incorporar un plazo de caducidad para los casos de impugnación de medida disciplinaria en la ley de trabajo permite la **previsibilidad procesal**; asimismo, los participantes **P04, P05, P06 y P07**, señalan que ello genera **equilibrio procesal**, porque el trabajador tiene la oportunidad de defender sus intereses, garantizándose el debido proceso, a través de un plazo **justo**.

Por ello, es posible inferir que los resultados obtenidos permiten concluir que el plazo de caducidad establecido legalmente genera seguridad jurídica, porque esto hace conocimiento a ambas partes procesales las reglas del proceso, evitando incertidumbres innecesarias. Así

pues, en concordancia con lo señalado en el Artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1978) las personas poseen el derecho fundamental a ser escuchadas de manera justa por un órgano jurisdiccional establecido por ley y dirigido por un juez independiente e imparcial, haciendo que se tramiten los procesos judiciales con todas las garantías necesarias y se desarrollen en un período de tiempo razonable, siendo ello un imperativo aplicable a todos los procesos de naturaleza penal, civil o laboral; en ese sentido, la necesidad de establecer un plazo no solo permite establecer seguridad jurídica en el proceso judicial que estamos analizando, sino que permiten garantizar los derechos de todos en general.

Ítem: Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un **tiempo perentorio para la impugnación judicial** de una sanción disciplinaria conservativa, garantizaría **el bien común** de las **partes procesales intervinientes**? ¿Por qué? (**Código: Q04**).

Respecto a la **pregunta Q04**, la pregunta estuvo enfocada en analizar la necesidad de establecer un plazo legal de caducidad como forma de garantizar el bien común de las partes procesales intervinientes en el proceso laboral, por un lado, el trabajador impugnante y del otro, la empresa emplazada con la demanda de impugnación de sanciones disciplinarias. De ahí que, de los resultados obtenidos se tiene que todos los participantes, consideran que la implementación de un plazo legal de caducidad garantizaría el bien común, tal como se apreciaba en la **Tabla 5**.

En ese tenor, del análisis y codificación de resultados (**Figura 4**), se identificó que: Todos los participantes consideraron la necesidad de establecer una **norma positiva** que determine un **límite de derechos**, esto es, el plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias, el cual se convierte en un límite legal que define las reglas objetivas y razonables en el proceso; en ese sentido, el plazo de caducidad fijado por ley permite que dichas reglas sean de conocimiento de las partes procesales. Según los participantes **P01, P02, P05, P06, P07, P08, P09 y P10**, dicho plazo también genera **seguridad y estabilidad jurídica** porque

permite tener certeza al empleador y al trabajador, al empleador porque le permitirá saber hasta cuando pueden impugnar la medida disciplinaria que haya impuesto y, por el lado del trabajador, porque este va a tener conocimiento sobre hasta cuándo se encuentra habilitado por ley para acudir al órgano jurisdiccional, siendo así, ello permite que se ejerza un **debido proceso** y como resultado, se **garantice los derechos** de las partes procesales como el **ejercicio de derecho a la defensa**. Adicionalmente, los resultados muestran que a través de una norma positiva se logra el **equilibrio procesal**, facilitando el desarrollo de los procesos judiciales para el juez y para las partes recurrentes; lo que nos permite concluir que el conocimiento de la norma favorece a ambas partes procesales generando el **bien común**.

Ahora bien, analizados los resultados de las preguntas **Q01, Q02, Q03 y Q04** que están vinculadas con el **Objetivo general** de la presente investigación, vemos que efectivamente la ausencia de plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias influye negativamente en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado, dado que tiene repercusiones en diversos aspectos, donde el juez destaca por su labor como moderador en cada proceso judicial protegiendo los derechos o principios que puedan ser afectados en el desarrollo del proceso; sin embargo, ello no ha sido suficiente para evitar que la seguridad jurídica del proceso de impugnación de sanciones disciplinarias se vea afectada, pues pese a que los Jueces Supremos consideraron establecer un plazo de caducidad mediante un Pleno Jurisdiccional con la finalidad de limitar el derecho de acción impugnatoria del trabajador y vulnerando irremediabilmente el principio de legalidad reconocido en el Artículo 2004 del Código Civil; aun mayor es el perjuicio por cuanto mientras que la norma no ha establecido de manera expresa un plazo de caducidad, lo señalado en el IX Pleno Jurisdiccional no es de obligatorio cumplimiento, motivo por el cual algunos jueces se apartan del acuerdo instaurado en dicha jurisprudencia, generando diversos criterios al momento de atender una demanda con dicha

pretensión; en ese sentido, la falta de un plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias que se encuentre prescrita en la ley aplicable a trabajadores del sector privado resulta perjudicial, haciendo necesario establecer mediante ley un plazo razonable de caducidad del derecho de accionar en contra de las sanciones disciplinarias para generar seguridad jurídica del proceso y consecuentemente, el bien común de las partes procesales intervinientes en el proceso judicial y de aquellas personas que trabajan en el sector privado quienes podrán tener conocimiento de su derecho de acción impugnatoria contra sanciones disciplinarias en la norma jurídica.

En segundo lugar, respecto del **Objetivo Específico Nro. 1: Determinar de qué manera la ausencia de un plazo de caducidad incide en la estabilidad jurídica para los empleadores en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado**, se formularon las siguientes preguntas:

Ítem: Bajo su criterio ¿De qué manera influye la **ausencia de un plazo de caducidad** en el **proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido**, sobre los **derechos procesales de la empresa emplazada**? (Código: Q05).

Respecto a la **pregunta Q05**, se enfocó la pregunta partiendo desde la situación jurídica actual, esto es, no existe un plazo de caducidad establecido en la ley que limite el derecho impugnatorio del trabajador frente a medidas disciplinarias; sin embargo, los jueces a través del IX Pleno jurisdiccional supremo en materia laboral propusieron un plazo judicial de caducidad para la pretensión señalada. En dicho contexto, se planteó la pregunta enfocada en analizar los derechos procesales de las empresas emplazadas en un proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias, y cómo estos pueden verse afectados.

Visto ello, de los resultados obtenidos, se tiene que los participantes **P01, P02, P05, P07, P08, P09 y P10** consideraron que el vacío legal si afecta los derechos procesales de la

empresa; contrario a los participantes **P03, P04 y P06**, quienes consideraron que dicha laguna jurídica no les afecta, tal como se aprecia en la **Tabla 3**. Empero, evaluando las respuestas de los participantes que tienen una postura negativa al indicar que la ausencia de plazo de caducidad afecta los derechos procesales de la empresa emplazada, ellos también consideran que es necesario que exista un plazo de caducidad establecido por ley.

Ahora bien, del análisis y codificación de resultados (**Figura 2**), se puede identificar que: Los participantes **P01, P07 y P10** resaltaron que la ausencia del plazo de caducidad está relacionado con la **indefensión**, porque afecta en estricto a la parte empleadora dificultando su defensa efectiva; asimismo, los participantes **P05 y P09**, consideran que dicho vacío legal genera **criterios jurisprudenciales distintos**, indicando que en su experiencia en procesos judiciales, advierten que los jueces quienes poseen la **facultad discrecional** les permite decidir cómo resolver, generando criterios distintos y contradictorios, a propósito del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, se menciona que algunos jueces se apartan de dicho precedente -a diferencia de otros- lo que conlleva a la diferencia de criterios; por otro lado, los participantes **P01 y P10** señalaron que el vacío legal señalado también afecta los derechos de la empresa tales como el debido proceso, acceso oportuno a tutela jurisdiccional efectiva y además, afecta la potestad disciplinaria de la empresa; asimismo, los participantes **P01, P02 y P10**, añadieron que ello afecta el derecho de acción de los trabajadores y; los participantes **P07 y P08** señalaron que **afecta la carga procesal** de los órganos jurisdiccionales especializados en materia laboral.

Adicionalmente, en la **Tabla 3** se advierte que los participantes **P03, P04 y P06** consideraron que el vacío legal no afecta los derechos de la empresa; sin embargo, coinciden con los demás participantes señalando que existe una necesidad de plazo legal de caducidad porque la ausencia de dicho plazo genera **pérdidas económicas** para la empresa, así como un posible **ejercicio abusivo del derecho** impugnatorio del trabajador.

Además, el participante **P04**, enfatiza la necesidad de fijar un plazo de caducidad, el cual luego de vencido dicho tiempo perentorio la sanción impuesta quede firme y; en este punto, el participante **P04**, hace mención al expediente 00073-2023-0-1308- JR-LA-01, en el cual el Juez ha valorado tiempo transcurrido desde que el trabajador fue sancionado y el momento en que acude al órgano jurisdiccional, considerando que el principio de inmediatez también es aplicable al trabajador quien si se encuentra disconforme con la medida disciplinaria debería concurrir con rapidez al órgano jurisdiccional a reclamar su derecho; aquí pues, vemos que la postura del juez resulta muy subjetiva, puesto que a diferencia del empleador, quién cuenta con pruebas objetivas para sancionar una conducta; resulta distinta la situación del trabajador quién puede o no concurrir ante el órgano jurisdiccional y que dicha voluntad está sometida a distintas condiciones, como circunstancias económicas o disponibilidad de tiempo; en ese sentido, determinar si existe una aceptación tácita de la sanción por parte del trabajador dependiendo de la rapidez con la que concurre ante el órgano jurisdiccional, puede ser valorado de manera distinta por cada juez, lo que nos lleva a distintos criterios jurisprudenciales, como lo han señalado los demás participantes, lo que coloca en un contexto incierto respecto del proceso judicial que se tramita. De ahí que es posible señalar que, este vacío legal da lugar a una situación de **incertidumbre**, tal como es reconocido por los participantes **P02, P06, P09 y P10**, quienes indican que genera un desequilibrio en la relación laboral dado que la sanción disciplinaria impuesta no queda firme, por lo que se genera inseguridad jurídica en el proceso laboral, sometiendo a riesgo los derechos procesales tanto de la empresa, como del trabajador.

De modo semejante, los resultados obtenidos en la tesis de investigación de San Miguel (2020) concluye que la caducidad del derecho para impugnar el despido actúa de manera favorable hacia una seguridad jurídica del proceso, aun cuando la caducidad implica la pérdida del derecho del trabajador de reclamar ante la vía judicial; por ello, es posible afirmar que la ausencia de plazo legal de caducidad del derecho impugnatorio contra medidas disciplinarias,

influye negativamente en los derechos de la empresa, afectándolos, porque la empresa no tiene certeza de cuándo el trabajador va a impugnar la medida; adicionalmente, ello también afecta a los trabajadores porque al existir un pleno jurisdiccional que establece un plazo, no todos los juzgados tienen los mismos criterios, por lo que algunos órganos jurisdiccionales se acogen al plazo establecido en el pleno, y otros se apartan, generando incertidumbre respecto del proceso judicial.

Por tanto, es posible afirmar que existe **necesidad de fijar un plazo de caducidad** legalmente establecido, que delimite el derecho impugnatorio del trabajador como bien establece la norma en el caso de trabajadores del sector público, todo ello con la finalidad de generar armonía normativa que garantice los derechos ambas partes procesales (trabajador – empresa).

En suma, los resultados obtenidos permiten concluir que la incertidumbre de la existencia o no de un plazo de caducidad conlleva a la inseguridad jurídica del proceso judicial laboral, aun cuando existe el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral que establece un plazo de caducidad; pues tal como indica Cadillo (2024) en el sistema judicial peruano, la falta de predictibilidad en los fallos resulta ser un problema constante que tiene un impacto negativo en la seguridad jurídica y en el derecho a la igualdad, ya que situaciones similares a menudo reciben sentencias contradictorias, por lo que no se tiene certeza en las decisiones judiciales; por lo que, es justamente la inseguridad jurídica generada lo que vulnera derechos de ambas partes, al haberse dejado a criterio del juez el admitir o no una demanda laboral por dicha causal, existiendo diversidad de criterios jurisprudenciales.

Ítem: ¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas emplazadas? ¿Por qué?
(Código: Q06)

Respecto a la **pregunta Q06**, se enfocó la pregunta a manera de consultar a los participantes respecto a establecer mediante ley el plazo propuesto en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral favorece solo a las empresas que puedan ser emplazadas en el proceso judicial. En este punto, de los resultados obtenidos, los participantes **P01, P02, P03, P05, P07, P08, P09 y P10** consideraron que establecer mediante ley garantizará los derechos procesales de ambas partes intervinientes; en tanto, el participante **P04** considera que será beneficioso únicamente para la empresa si es que el plazo impuesto no es **razonable** y del otro lado, el participante **P06** indica que el trabajador no se encuentra afectado actualmente porque que el plazo de caducidad beneficiaria a la empresa afectada por el vacío legal.

Ahora bien, el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral (2022) sustenta que la necesidad de incorporar surge de la necesidad de que el trabajador tenga certeza de que puede concurrir ante un órgano jurisdiccional, motivo por el cual, aplicando los métodos de integración de la norma, se propone un plazo de caducidad igual como sucede con el despido; sin embargo, se debe tener en cuenta que mientras la ley no lo prohíbe, la persona puede hacerlo; efectivamente, tal como argumenta el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 135-96-AA/TC (1998) "nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe", no se aplica en el derecho público, donde los funcionarios deben limitarse a sus competencias expresamente establecidas, pero sí es aplicable en el derecho privado laboral, donde el trabajador solo está obligado a lo explícitamente pactado y su omisión no es sancionable si la ley no lo obliga expresamente. De lo anterior, nos permite inferir que el trabajador aunque no tenga plazo de caducidad establecido por ley que indique que puede impugnar una medida disciplinaria, aun así puede realizarlo – como lo ha venido realizando– sin ningún tipo de impedimento, situación que si perjudica a la empresa porque desconoce hasta cuándo podrá ser emplazado con una demanda de este tipo; por lo que, conforme a los resultados de las entrevistas se puede inferir que la necesidad de fijar un plazo va más allá de

que el trabajador conozca su derecho impugnatorio, si no que se ofrece seguridad jurídica para ambas partes procesales como resultado del conocimiento de la norma.

Ahora bien, del análisis y codificación de resultados (**Figura 7**), se puede identificar que: los participantes reconocen la necesidad de establecer el plazo de caducidad mediante una norma positiva genera **igualdad de armas en el proceso**, lo que beneficia al trabajador quien posee el derecho de impugnar la medida disciplinaria ante un órgano jurisdiccional y por su parte, la empresa puede interponer una excepción de caducidad para impedir el desarrollo de un proceso judicial por vencimiento del derecho de acción; en ese sentido, tal como lo reconoce los participantes **P01, P04, P07 y P10**, el plazo permite la **eficacia el proceso judicial**, contribuyendo a la reducción de la carga procesal al poder declarar la caducidad cuando se interpone una demanda de dicha naturaleza al vencimiento del plazo perentorio.

Ítem: Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido, propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué? (**Código: Q07**)

Respecto a la **pregunta Q07**, se enfocó la pregunta a manera de consultar a los participantes respecto a establecer mediante ley el plazo propuesto en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral favorece solo a las empresas que puedan ser emplazadas en el proceso judicial. En este punto, de los resultados obtenidos, todos los participantes consideraron que establecer un plazo legal que determine la **extinción del derecho impugnatorio del trabajador**, propiciaría estabilidad jurídica.

Así pues, del análisis y codificación de resultados (**Figura 7**), se aprecia que los participantes consideraron la necesidad de una **norma positiva**, esto es, un plazo establecido por ley que defina el plazo perentorio por el cual se extingue el derecho impugnatorio del trabajador, considerando que a través una norma es de carácter público, siendo de

conocimiento para todas las personas, generando **certeza**, especialmente los que forman parte de la población económicamente activa, laborando en empresas del sector privado.

De esta forma, se regula el acceso al proceso, limitando las demandas para impugnar sanciones disciplinarias que hayan sido impuestas mucho tiempo antes, obligando a que el plazo legal a imponerse resulte razonable, contribuyendo con la **seguridad jurídica** que ofrece el proceso judicial y a su vez, el órgano jurisdiccional a través de la **uniformidad de criterios** al momento de resolver dichos procesos; generando **equilibrio procesal** entre las partes procesales y **eficacia del proceso**.

Ello autoriza a concluir que, el vacío legal existente respecto al plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias atribuidas a empleados del sector privado y las problemáticas surgidas de ello, hacen necesaria la implementación de un plazo legal que genere **estabilidad jurídica**; con la finalidad de garantizar derechos y principios, favoreciendo el derecho a la tutela jurisdiccional como lo señala el participante **P02**, mejorando la eficiencia en la gestión de los procesos judiciales como bien lo plantea el participante **P07** e influenciando en la **carga procesal** del juzgado.

Todas estas observaciones se relacionan también con el Proyecto de ley 5538-2022-CR, porque como consecuencia de la propuesta de modificación normativa al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, pretendido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, se propuso a través del Proyecto de ley 5538-2022-CR (2023) la modificatoria de la norma con la finalidad de garantizar los derechos laborales, procesales, mejorar la confianza en el sistema judicial, eliminar el vacío legal y reducir la carga procesal.

En este punto, es claro que efectivamente el vacío legal respecto del plazo de caducidad aludido genera inestabilidad jurídica ocasionando diversidad de criterios en la resoluciones emitidas por los órganos jurisdiccionales laborales en sus distintas instancias, y dando lugar a un estado de no predictibilidad de las resoluciones judiciales; empero, un punto que también

ha sido mencionado es respecto a la **carga procesal** y; efectivamente, de existir un plazo legal de caducidad, el emplazado o incluso el juez de oficio puede alegar la caducidad del derecho impugnatorio si es que ha extinguido el derecho y con ello, evitar que el proceso judicial continúe; incluso, al ser de conocimiento público -a través de la norma - el plazo de caducidad, ocurrirá que muchos trabajadores eviten concurrir innecesariamente ante un órgano jurisdiccional luego de que haya vencido el plazo y extinguido su derecho de acción, lo cual evitará el aumento de la carga procesal; sin embargo, debe recalcarse que el plazo legal a establecerse deba ser razonable, ya que las sanciones disciplinarias ocurren mientras el vínculo laboral sigue presente y el trabajador se encuentra en desventaja frente a su empleador, como bien lo ha destacado el participante **P04**.

En esa misma línea, dado que el plazo de caducidad implica una extinción de derechos y sumado a ello, que el trabajador se encuentra en desventaja frente a su empleador al estar sometido a su poder disciplinario; el plazo a establecerse debe ser razonable y que genere estabilidad jurídica para ambas partes procesales; así pues, para los fines de la presente investigación, conforme a los derechos respaldados en la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (2002) se solicitó información respecto de los procesos laborales llevados en las distintas instancias de los módulos laborales de cada una de las Cortes Superiores que existen en Lima Metropolitana, que tengan como pretensión la impugnación de sanciones disciplinarias; las mismas que fueron solicitadas con la finalidad de obtener información concreta respecto de la carga procesal en los juzgados y salas superiores laborales, que enriquezca los datos obtenidos en las entrevistas. En esa misma línea, la información brindada por las Cortes Superiores (Véase Anexo I), cuentan con soporte digital del Servicio Integrado Judicial –SIJ que maneja el Poder Judicial, de lo cual se aprecia lo siguiente:

Corte Superior de Justicia de Lima Centro

Mediante Proveído N° 002823-2024-SG-CCSJLI-PJ de fecha 22 de julio de 2024, que adjunta el Memorando N° 001518-2024-UPD-GAD-CSJLI-PJ de fecha 19 de julio del 2024, la Corte Superior de Justicia de Lima remite la información solicitada, apreciándose lo siguiente:

Figura 12

Relación de expedientes por materia, especialidad y estado procesal.

Corte Superior de Justicia de Lima
Coordinación de Estadística
Fecha: 18/07/2024

RELACION DE EXPEDIENTES POR MATERIA, ESPECIALIDAD LABORAL Y ESTADO

DEFINICIÓN	N° EXPEDIENTE	ESTADO	MATERIA
10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	21729-2017-0-1801-JR-LA-10	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	05008-2019-0-1801-JR-LA-10	ARCHIVO PROVISIONAL	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	03673-2024-0-1804-JR-LA-10	EN TRAMITE(Pendientes)	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	30740-2023-0-1801-JR-LA-10	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	26611-2018-0-1801-JR-LA-10	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	20120-2017-0-1801-JR-LA-10	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	00097-2020-0-1801-JR-LA-10	ARCHIVO PROVISIONAL	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	16849-2014-0-1801-JR-LA-10	EN EJECUCIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	14630-2019-0-1801-JR-LA-10	ARCHIVO PROVISIONAL	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	29811-2023-0-1801-JR-LA-10	EN TRAMITE(Pendientes)	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	20355-2021-0-1801-JR-LA-10	EN TRAMITE(Pendientes)	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	14511-2015-0-1801-JR-LA-10	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	00048-2020-0-1801-JR-LA-10	EN EJECUCIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
10° SALA LABORAL	05050-2020-0-1801-JR-LA-09	EN CAUSACIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	05847-2020-0-1801-JR-LA-11	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	03335-2024-0-1804-JR-LA-11	EN TRAMITE(Pendientes)	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	30231-2015-0-1801-JR-LA-11	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	14633-2017-0-1801-JR-LA-11	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	07251-2015-0-1801-JR-LA-11	ARCHIVO PROVISIONAL	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	14629-2019-0-1801-JR-LA-11	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	12907-2023-0-1801-JR-LA-11	DEPÓSICIÓN A JUZGADO DE ORIGEN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	13735-2024-0-1804-JR-LA-11	EN CAUSACIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	27231-2018-0-1801-JR-LA-11	EN EJECUCIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	02810-2021-0-1801-JR-LA-11	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
11° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	07986-2019-0-1801-JR-LA-11	EN EJECUCIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	05020-2020-0-1801-JR-LA-12	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	02788-2024-0-1804-JR-LA-12	EN CAUSACIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	02951-2024-0-1804-JR-LA-12	EN TRAMITE(Pendientes)	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	03016-2024-0-1804-JR-LA-12	EN TRAMITE(Pendientes)	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	30233-2015-0-1801-JR-LA-12	ARCHIVO PROVISIONAL	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	05139-2024-0-1804-JR-LA-12	EN TRAMITE(Pendientes)	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	10834-2019-0-1801-JR-LA-07	EN CAUSACIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	13051-2017-0-1801-JR-LA-12	EN EJECUCIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	02871-2017-0-1801-JR-LA-12	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	12194-2020-0-1801-JR-LA-12	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	09873-2015-0-1801-JR-LA-12	SENTENCIADO/ RESUELTO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	14890-2024-0-1801-JR-LA-12	EN EJECUCIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	13079-2024-0-1804-JR-LA-12	EN CAUSACIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	27209-2023-0-1801-JR-LA-12	EN PLAZO DE IMPUGNACIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	06080-2020-0-1801-JR-LA-12	EN CAUSACIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	02814-2022-0-1801-JR-LA-12	ARCHIVO DEFINITIVO	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR
12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	26700-2023-0-1801-JR-LA-12	EN CAUSACIÓN	IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR

Nota. El documento remitido consta de doce páginas donde se detalla todos los procesos judiciales en materia laboral que tienen como pretensión la impugnación de sanciones disciplinarias y que iniciaron en el periodo 2014-2024.

Del cuadro antes señalado se aprecia que, en la Corte Superior de Justicia de Lima, se iniciaron 531 procesos judiciales para impugnación de sanciones disciplinarias, en un periodo de 10 años, de los cuales se aprecia que solo 152 expedientes se encuentran archivados; asimismo, la mayoría de los expedientes que supera el periodo de un año desde que ingresó la demanda, se encuentran en estado procesal de calificación y/o tramite.

Corte Superior de Justicia de Lima Este

Mediante Carta N° 000286-2024-CSJ-USJ-GAD-CSJLE-PJ de fecha 19 de agosto de 2024, la Corte Superior de Justicia de Lima Este remite la información solicitada, apreciándose lo siguiente:

Figura 13

Reporte de cantidad de expedientes según proceso en el periodo 2010-2024

AÑO ▼	PROCESO ▼	TOTAL
2010	SUMARISIMO	3
2011	SUMARISIMO	33
2012	SUMARISIMO	3
2015	SUMARISIMO	1
2016	ORDINARIO	20
2017	ORDINARIO	4
	SUMARISIMO	1
2018	ORDINARIO	17
2019	ORDINARIO	3
2020	ORDINARIO	3
2021	ORDINARIO	3
2022	ABREVIADO	1
	ORDINARIO	16
2023	ORDINARIO	4
2024	ORDINARIO	12
Total general		124

Nota. El documento remitido muestra una base de datos, del cual la Corte realiza el reporte que se aprecia en imagen, detallándose todos los procesos judiciales en materia laboral que tienen como pretensión la impugnación de sanciones disciplinarias y que iniciaron en el periodo 2010-2024.

Al respecto, se aprecia que en un periodo de quince años únicamente se han interpuesto 124 demandas de impugnación de sanciones disciplinarias, de los cuales la mayoría son tramitados en proceso ordinario laboral, esto es, ante Juzgado especializado.

Respecto a este punto la carga procesal generada por las demandas seguidas por la pretensión mencionadas resulta mínima frente a la cantidad total de carga procesal; sin

embargo, del Boletín Informativo (2022), en el cual se detallan la carga procesal que se encuentra pendiente de atención dividido por especialidades, señala que en materia laboral existen 70,371 expedientes en giro divididos en todos los órganos jurisdiccionales de la Corte de Justicia de Lima este, lo que evidencia que las demandas de impugnación de sanciones disciplinarias no influyen en gran medida en la carga laboral.

Corte Superior de Justicia de Lima Norte

Mediante Carta N° 00226-2024-OA-P-CSJLIMANORTE-PJ de fecha 19 de agosto del 2024, la Corte Superior de Justicia de Lima Norte remite la información solicitada, apreciándose lo siguiente:

Figura 14

Reporte de ingresos de expedientes

DEPENDENCIAS JUDICIALES	AÑO DE INGRESO DEL EXPEDIENTE										Total general
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
1º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO-Sede Rufino Macedo	3	3			1			1	5	3	16
2º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO-Sede Rufino Macedo	2	3	4		1		1		2		13
2º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO - SEDE RUFINO MACEDO				1		1		4		1	7
3º JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL - SEDE RUFINO MACEDO		2		1				1	1		5
4º JUZGADO DE PAZ LETRADO - LABORAL - SEDE RUFINO MACEDO								1			1
5º JUZGADO DE PAZ LETRADO - LABORAL - SEDE RUFINO MACEDO										1	1
5º JUZGADO DE TRABAJO - SEDE RUFINO MACEDO									4	1	5
SALA LABORAL - SEDE CENTRAL			1							2	3
Total general	5	8	5	2	2	1	1	7	12	8	51

Nota. El documento remitido muestra una base de datos, del cual la Corte realiza el reporte que se aprecia en imagen, detallándose todos los procesos judiciales en materia laboral que tienen como pretensión la impugnación de sanciones disciplinarias y que iniciaron en el periodo 2015-2024.

Figura 15

Reporte de carga procesal hasta agosto de 2024

DEPENDENCIAS JUDICIALES	PENDIENTE EN TRÁMITE	PENDIENTE EN EJECUCIÓN	PENDIENTE EN PLAZO DE IMPUGNACIÓN	PENDIENTE EN TRÁNSITO	Total general
1º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO-Sede Rufino Macedo	3	2	2	5	12
2º JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO - SEDE RUFINO MACEDO	5	1			6
2º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO-Sede Rufino Macedo	2	4		3	9
5º JUZGADO DE TRABAJO - SEDE RUFINO MACEDO	4		1		5
3º JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL - SEDE RUFINO MACEDO				2	2
4º JUZGADO DE PAZ LETRADO - LABORAL - SEDE RUFINO MACEDO		1			1
5º JUZGADO DE PAZ LETRADO - LABORAL - SEDE RUFINO MACEDO				1	1
SALA LABORAL - SEDE CENTRAL				2	2
Total general	14	8	3	13	38

Nota. El documento remitido muestra una base de datos, del cual la Corte realiza el reporte que se aprecia en imagen, detallándose que a la fecha en que se emite el reporte únicamente se encuentran en giro 38 expedientes que tienen como pretensión la impugnación de sanciones disciplinarias.

Al respecto, visto las **Figuras 14 y 15** se aprecia que en un periodo de diez años únicamente se han interpuesto 51 demandas de impugnación de sanciones disciplinarias, de los cuales al momento de emitirse el reporte únicamente se encuentran giro 38 expedientes; de ahí que se puede inferir que la mayoría de estos expedientes en giro superan un año de antigüedad, además, que no resultan una cifra exorbitante que pueda significar un incremento de la carga procesal.

Corte Superior de Justicia de Lima Sur

Mediante Oficio N° 00198-2024-P-LTYAIP-PJ de fecha 21 de agosto del 2024, la Corte Superior de Justicia de Lima Sur remite la información solicitada, apreciándose lo siguiente:

Figura 16

Reporte de expedientes según pretensión

DEPENDENCIA	N° EXPEDIENTE	MATERIA	ESTADO
1° JUZGADO DE TRABAJO SJM	00491-2017-0-3001-JR-LA-01	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	ARCHIVO DEFINITIVO
2° JUZGADO DE TRABAJO - SJM	00700-2018-0-3001-JR-LA-02	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	ARCHIVO DEFINITIVO
2° JUZGADO DE TRABAJO - SJM	00907-2019-0-3001-JR-LA-02	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	ARCHIVO DEFINITIVO
2° JUZGADO DE TRABAJO - SJM	00726-2020-0-3002-JR-LA-02	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	ARCHIVO DEFINITIVO
1° JUZGADO DE TRABAJO SJM	00944-2020-0-3002-JR-LA-01	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	EN CALIFICACION
2° JUZGADO DE TRABAJO - SJM	00943-2022-0-3002-JR-LA-02	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	ARCHIVO DEFINITIVO
1° JUZGADO DE TRABAJO SJM	01075-2022-0-3002-JR-LA-01	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	ARCHIVO DEFINITIVO
2° JUZGADO DE TRABAJO - SJM	01216-2022-0-3002-JR-LA-02	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	EN PLAZO DE IMPUGNACION
1° JUZGADO DE TRABAJO SJM	01576-2022-0-3002-JR-LA-01	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	ARCHIVO DEFINITIVO
1° JUZGADO DE TRABAJO SJM	00264-2023-0-3002-JR-LA-01	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	EN TRAMITE(Pendiente)
JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO SJM	00375-2023-0-3002-JR-LA-02	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	EN TRAMITE(Pendiente)
JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO SJM	00562-2023-0-3002-JR-LA-01	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	EN TRAMITE(Pendiente)
1° JUZGADO DE TRABAJO SJM	00691-2023-0-3002-JR-LA-01	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	ARCHIVO DEFINITIVO
1° JUZGADO DE TRABAJO SJM	00433-2024-0-3002-JR-LA-04	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	EN CALIFICACION
2° JUZGADO DE TRABAJO - SJM	00435-2024-0-3002-JR-LA-01	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	EN CALIFICACION
1° JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL SJM	00018-2023-0-3002-JR-LA-01	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	EN CALIFICACION
2° JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL SJM	00360-2024-0-3002-JR-LA-04	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	EN TRAMITE(Pendiente)
1° JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL DE SJM	00646-2024-0-3002-JR-LA-04	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	EN CALIFICACION
SALA LABORAL TRANSITORIA DE VES	01148-2019-0-3001-JR-LA-02	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	SENTENCIADO/ RESUELTO
SALA LABORAL TRANSITORIA DE VES	00810-2022-0-3002-JR-LA-02	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	ELEVADO
SALA LABORAL TRANSITORIA DE VES	01150-2023-0-3002-JR-LA-04	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	ELEVADO

Fuente: Sistema Integrado Judicial

Nota. El documento remitido muestra una base de datos, del cual la Corte realiza el reporte que se aprecia en imagen, detallándose todos los procesos judiciales en materia laboral que tienen como pretensión la impugnación de sanciones disciplinarias y que iniciaron en el periodo 2017-2024.

Al respecto, se aprecia que en un periodo de ocho años únicamente se han interpuesto 21 demandas de impugnación de sanciones disciplinarias, de los cuales mayoría son tramitados ante juzgados especializados.

En suma, vemos que a manera global, la cantidad de expedientes generados a partir de una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias en todas las cortes superiores de Lima metropolitana, representan una cantidad mínima; así pues, si vemos los resultados obtenidos en la tesis de investigación de Grados (2024) señala que la implementación del Módulo Corporativo Laboral, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo entre los años 2022 y 2024, tuvo un impacto positivo en el sistema judicial, logrando una disminución significativa de la carga de trabajo en los juzgados y mejorando la capacidad de resolución de casos, lo que ha permitido que la mayoría de las Cortes Superiores tengan un rendimiento muy alto, cumpliendo o superando los objetivos de la Resolución Administrativa N° 395-2020-CE-PJ.

Figura 17

Carga procesal de Juzgados laborales en el 2024.

Ene - Abr 2024			
Nº	CSJ	Carga	Resultado
		Procesal Proyectada	
1	Ancash	329	Subcarga
2	Arequipa	781	Carga estándar
3	Cajamarca	490	Subcarga
4	Callao	1070	Sobrecarga
5	Cusco	450	Subcarga
6	Huánuco	686	Subcarga
7	Huaura	1228	Sobrecarga
8	Ica	494	Subcarga
9	Junín	932	Carga estándar
10	La Libertad	759	Carga estándar
11	Lambayeque	1040	Sobrecarga
12	Lima	1345	Sobrecarga
13	Lima Este	1092	Sobrecarga
14	Lima Norte	872	Carga estándar
15	Lima Sur	789	Carga estándar
16	Loreto	436	Subcarga
17	Moquegua	354	Subcarga
18	Piura	875	Carga estándar
19	Santa	522	Subcarga
20	Sullana	699	Subcarga
21	Tacna	425	Subcarga
22	Tumbes	738	Carga estándar
23	Ucayali	677	Subcarga
24	Ventanilla	1580	Sobrecarga

Nota. Adaptado de *El módulo corporativo laboral de La Nueva Ley Procesal del Trabajo y la producción de los juzgados de trabajo en el Poder Judicial del Perú, 2023-2024*. [Fotografía], por Mayra Alejandra Grados Tapia, 2024, Repositorio USIL.

Tal como se observa de la **Figura 17**, las Cortes de Justicia de los Distritos Judiciales de Lima Este y Centro, presentan sobre carga procesal; sin embargo, la cantidad de procesos iniciados por impugnación de sanciones disciplinarias como se observa de las **Figuras 12 y 13**, resultan ser mínimas frente a la carga procesal total de los órganos jurisdiccionales en dichas Cortes; por su parte, en el caso de las Cortes de Justicia de los Distritos Judiciales de Lima Norte y Sur, presenta carga procesal estándar y de igual manera, esta cantidad supera en demasía a la cantidad de procesos de impugnación de sanciones disciplinarias que se vienen tramitando en dichas cortes conforme se aprecia de las **Figuras 15 y 16**.

Visto lo anterior, podemos inferir que la imposición de un plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias no tendrá un impacto significativo en la carga procesal de los órganos jurisdiccionales como lo ha señalado el Participante **P06**; sin embargo, ello sí serviría como filtro para admitir demandas, lo que permitirá al juez establecer dentro de un plazo razonable si el derecho impugnatorio del trabajador se encuentra vigente; de esta forma se mantiene el equilibrio entre los derechos de la empresa emplazada y del trabajador.

En consecuencia, analizados los resultados de las preguntas **Q05, Q06 y Q07** que están vinculadas con el **Objetivo Específico Nro. 01** de la presente investigación, vemos que la ausencia de un plazo de caducidad genera inestabilidad jurídica que afecta no solo a los empleadores emplazados en un proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado, sino también a los trabajadores que hayan interpuesto una demanda con dicha pretensión.

El vacío legal respecto del plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias impuestas a contratados del sector privado; como se ha visto a lo largo de años ha permitido que los trabajadores ejerzan su derecho impugnatorio sin ningún límite de tiempo; lo que inevitablemente genera una situación de incertidumbre para la empresa quien desconoce hasta cuando la sanción disciplinaria que haya impuesto pueda ser materia de impugnación ante un órgano jurisdiccional, perjudicando el derecho a la defensa de la empresa y; aunque iniciado un proceso judicial, la empresa igual constase con un plazo de tiempo para ejercer su defensa con la contestación de la demandas surge una incertidumbre e inseguridad en el proceso judicial; más aún, a raíz de que se instaura un plazo perentorio mediante el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, incrementa la situación de incertidumbre respecto de cómo se va a resolver una demanda de dicha materia; dado que frente a un plazo de caducidad se puede interponer una excepción de caducidad y detener el proceso judicial desde su inicio; en dicha forma al no existir un plazo establecido por ley, depende mucho de la facultad discrecional de

los jueces acogerse a dicho plazo; por tanto, un mismo caso puede ser resuelto de manera distinta por un juez y otro, generando criterios jurisprudenciales distintos, lo hace necesario que se mediante una norma positiva se defina un plazo de caducidad de carácter obligatorio.

De igual modo, los resultados permiten establece el plazo de caducidad de carácter legal y razonable garantizará los derechos procesales, no solo de la empresa, sino también del trabajador; el conocimiento de la norma permite a cada parte procesal ejercer una defensa oportuna y una tutela jurisdiccional efectiva, contribuyendo con la seguridad jurídica que ofrece el proceso judicial y a su vez, el órgano jurisdiccional a través de la uniformidad de criterios; generando equilibrio procesal entre las partes procesales y la eficacia del proceso para obtener justicia.

Finalmente, en respuesta al **Objetivo Específico Nro. 2:** Evaluar de qué manera la falta de plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado genera diversidad de criterios de los jueces, se formularon las siguientes preguntas:

Ítem: ¿Considera usted que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión? ¿Por qué?
(Código: Q08)

Respecto a la pregunta **Q08**, se enfocó la pregunta a manera de consultar a los participantes respecto al vacío legal que actualmente existe, frente a ello, se evaluó como ello puede tener una implicancia en la decisión del juez, desde que ingresa la demanda hasta que emite el auto que finaliza el proceso.

Así pues, del análisis y codificación de resultados (Figura 8), se aprecia que los participantes **P01, P02, P05, P07, P08, P09 y P10** consideraron que el vacío legal sobre el plazo de caducidad si tiene incidencia negativa sobre la facultad discrecional de juez; por su

parte los participantes **P03**, **P04** y **P06** si bien consideran que no afecta la facultad discrecional del juez dado porque este puede decidir cómo llevar a cabo un proceso; sin embargo, ello genera perjuicio para las partes procesales ante una situación de incertidumbre, lo que hace necesario la incorporación de un plazo de caducidad a través de una ley.

Veamos a detalle, en la Figura 8 se destaca que la **facultad discrecional del juez** le permite establecer un criterio para resolver de manera independiente cada caso, donde sus limitantes son los principios del derecho; tal es el caso que, el juez se ampara en el **principio de inmediatez** por el cual debe velar que todos los actos procesales deban realizarse en un tiempo que sea prudente, incluso desde la interposición de la demanda; en efecto, en el caso de la impugnación de sanciones disciplinarias, el interesado debe interponer la demanda tan pronto como es sancionado, lo cual debería ser evaluado por el juez al momento de evaluar la admisión a trámite de una demanda. Sin embargo, conforme lo señala el participante **P06**, el IX Pleno Jurisdiccional Supremo se convierte en un criterio para mejor resolver, que los jueces han establecido al considerar el exceso de tiempo que tiene el trabajador de imponer una demanda de impugnación de medida disciplinaria, como consecuencia del **vacío legal** antes señalado.

Aun mayor es el perjuicio, puesto que esta facultad discrecional de los jueces para resolver cada proceso, parte de la voluntad interna de cada juez y el razonamiento que realiza en cada caso, por lo que resulta **impredecible la decisión del juez** quien conoce la demanda que haya interpuesto un trabajador, dando lugar a la afectación a las partes procesales, como señala el participante **P02** afecta a los litigantes quienes pretenden ejercer una adecuada defensa de sus patrocinados; asimismo, como señala el Participante **P05**, al no existir un plazo de caducidad y la incertidumbre generada respecto de la posible decisión del juez en la diferentes instancias, lo que obliga al empleador a conservar todos los antecedentes, como medios probatorios de una sanción impuesta, superando el plazo que establece el Decreto Ley N° 25988.

En dicha forma, como afirma el Participante **06** el juez no posee la facultad para crear normas, más aún si los plazos de caducidad deben ser establecidos por ley; pues en concordancia con lo establecido en el artículo 43 de la Constitución Política (1993) nuestro país de conforma de tres poderes, donde el legislativo crea normas y el judicial imparte justicia; por lo que siguiendo esa línea, es necesaria la creación de una norma positiva que determine el límite al derecho impugnatorio del trabajador para generar eficacia del proceso y seguridad jurídica.

Estando a lo anterior, aunque el juez es libre de acogerse o apartarse del criterio establecido en el Pleno Jurisdiccional, el vacío legal si afecta la facultad discrecional de los jueces, dejando a la subjetividad independiente de cada juez adoptar la decisión del pleno o ampararse en que los plazos de caducidad deben ser establecidos por ley conforme lo establece el Artículo 2004 del Código Civil, lo cual afecta a todo el sistema judicial y a las partes procesales, quienes pueden obtener distintos criterios respecto de la caducidad del derecho, según el juez ante quien recae su demanda, así como en las diferentes instancias judiciales, alargando el proceso judicial.

En suma, este vacío legal afecta la facultad discrecional del juez quien conoce una demanda con dicha materia debido que al no existir una norma legal, no es obligatorio aplicar el criterio del Pleno Jurisdiccional porque no tiene carácter vinculante; sino que tal como mencionan Paredes y Vargas (2024) los plenos jurisdiccionales actúan como criterios orientadores que pretenden uniformizar criterios entre los jueces respecto de un determinado conflicto jurídico, así como como medio para alcanzar un grado de predictibilidad de la decisión judicial, la mejora del sistema de justicia a través de procesos judiciales eficientes, que genere confianza en la población; por tal motivo, los jueces pueden apartarse del criterio señalado en el pleno y resolver conforme a los reglas generales del derecho y al principio de

legalidad, como consecuencia de ello se pierde fiabilidad y se debilita la actuación judicial, incrementando el riesgo de emitir decisiones arbitrarias o contradictorias.

Ítem: Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, atenta contra derechos laborales? ¿Por qué? (**Código: Q09**)

Respecto a la pregunta **Q09**, se enfocó la pregunta a fin de consultar a los participantes respecto a la posibilidad de que el Juez pueda acogerse al plazo perentorio establecido en el IX Pleno Jurisdiccional en los procesos judiciales iniciados, pudiendo declarar la caducidad del derecho impugnatorio del trabajador, en el caso que haya vencido el plazo antes aludido y si ello pueda tener alguna injerencia sobre los derechos laborales. En este punto, de los resultados obtenidos, se advierte que los participantes **P01, P03, P04, P07, P08 y P10** consideraron que la situación antes expuesta si atenta contra los derechos de los trabajadores; contrario a los participantes **P02, P05, P06 y P09**, quienes consideraron que aun cuando existiese formalmente un plazo de caducidad establecido por ley, ello no vulneraría derechos puesto que el trabajador igual mantiene el derecho impugnatorio.

Así pues, del análisis y codificación de resultados (**Figura 9**), se aprecia que los participantes destacan la relevancia de una **norma positiva** que determine el plazo de caducidad y por el cual la restricción del derecho del trabajador adquiriera un **carácter legal**; es así que, por intermedio de un plazo legal y razonable, el trabajador y el empleador pueden ejercer una adecuada defensa, evitando la vulneración de derechos laborales.

En efecto, tal como señala la participante **P04**, se puede afectar el derecho laboral del trabajador a la remuneración y al trabajo; por ejemplo, un trabajador que desconoce el plazo de caducidad establecido por los jueces en el IX Pleno jurisdiccional, es sancionado con una

suspensión sin goce de haber – deja de trabajar y no percibe remuneración por los días que es sancionado- y acude ante un órgano jurisdiccional en el día treinta y uno después de haber sido sancionado, entonces no puede acceder a una justicia a través del órgano jurisdiccional, porque el juez -amparándose en el pleno jurisdiccional señalado- considera que ha vencido el plazo perentorio y declara la caducidad del derecho.

De lo anterior, vemos que la necesidad de la norma legal que defina el plazo de caducidad pretende también la publicidad y el conocimiento de las reglas procesales para todos los interesados; ciertamente, tal como señala el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 2050-2002-AA/TC (2003) la Carta Magna obliga a que las normas sean publicadas en el Diario Oficial, exigencia constitucional que se fundamenta en el principio de publicidad, propio de un Estado de Derecho caracterizado por la transparencia y el gobierno abierto; de ahí que, este principio está estrechamente vinculado con la seguridad jurídica, ya que solo cuando los ciudadanos tienen acceso a conocer las normas pueden ejercer y defender sus derechos.

Por otro lado, de los resultados obtenidos vemos que la necesidad de la norma se sustenta en que la posibilidad de poder impugnar ante el órgano jurisdiccional depende totalmente de la voluntad del juez, que como ya hemos señalado anteriormente, puede decidir acogerse o apartarse del plazo perentorio señalado en el IX Pleno jurisdiccional generando inseguridad jurídica para las partes procesales y atentando contra la eficacia del proceso, frente a este escenario de impredecibilidad de las decisiones judiciales. En efecto, tal como señala el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03950-2012/PA-TC (2014) el principio de predictibilidad y certeza en las decisiones judiciales, como parte del principio de seguridad jurídica, requiere que los órganos judiciales mantengan coherencia y regularidad en la interpretación y aplicación del derecho, permitiendo así una aplicación justa y predecible de la ley, y contribuyendo a la estabilidad del orden constitucional y la protección de los derechos fundamentales

Bajo esa tesitura, si bien al aplicarse el IX Pleno Jurisdiccional Supremo el trabajador preservaría su derecho de impugnatorio de manera limitada; la inexistencia de una ley que respalde la propuesta de plazo de caducidad señalado en dicho pleno jurisdiccional genera incertidumbre respecto a la decisión del juez sobre declarar la caducidad del derecho e impedir la continuidad del proceso; como consecuencia de ello se vulnera el derecho al debido proceso, el derecho de acceso pleno a la justicia laboral y la tutela jurisdiccional efectiva en el proceso judicial laboral, proceso a través del cual se pretende proteger derechos laborales como el de la remuneración y el trabajo efectivo.

Ítem: En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral? ¿Por qué? (**Código: Q10**)

Respecto a la pregunta **Q10**, se enfocó la pregunta a manera de consultar a los participantes respecto a si el juez aplica el plazo perentorio establecido en el IX Pleno Jurisdiccional en los procesos judiciales iniciados, pueda tener alguna injerencia sobre los principios del proceso laboral. En este punto, de los resultados obtenidos, se advierte que los participantes **P03, P04, P07, P08, P09 y P10** consideraron que si afecta los principios del proceso laboral, especialmente el principio de legalidad; contrario a los participantes **P01, P02, P05 y P06**, quienes consideraron que el juez actúa como moderador, procurando actuar conforme al principio de inmediatez y que lo señalado en el pleno promueve la uniformidad de criterios.

Así pues, del análisis y codificación de resultados (**Figura 10**), se aprecia el participante P01 señala que el IX Pleno jurisdiccional supremo cumple una función integradora para lograr la **uniformidad de criterios** de los diferentes tribunales laborales; sin embargo, al no tener carácter vinculante, no podemos establecer que este plazo sea de obligatorio cumplimiento

como si lo es una ley. En esa misma línea, tal como señala el participante **P06**, el juez ante un vacío legal recurre a las fuentes y principios del derecho de trabajo para poder resolver frente a una laguna jurídica, facilitando su labor jurisdiccional; sin embargo, los plenos jurisdiccionales que no tienen carácter vinculante no son **fuentes de derecho** para la creación de una norma legal, como es el caso de los plazos perentorios para la extinción de un derecho, más aun si la ley ha prescrito que la caducidad deba estar establecido de manera expresa en una ley, debido al grave perjuicio que conlleva ello - la extinción de un derecho; en dicha forma, la pérdida de un derecho no puede estar sujeto a la subjetividad de un magistrado; si no que eleva -como indicaron los participantes **P01, P02, P05, P06, P08 y P09** - la **necesidad de la creación de una norma legal** que lo delimite.

Estando a lo anterior, la necesidad de establecer un plazo de caducidad a través de una norma positiva, permite la uniformidad de criterios, donde todos los jueces deben someterse a esta regla de manera obligatoria, garantizando derechos y las resoluciones a emitirse resultan predecibles; por ejemplo, sucede en el caso de que los trabajadores que han sido despedidos y desean impugnar el despido, no obstante, el trabajador y el empleador conocen que el artículo 36 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997), señala que para impugnar el despido, el trabajador cuenta con un plazo máximo de 30 días; ante ello, si es el caso que el trabajador se excede de ese plazo, tanto el juez como la empresa emplazada pueden alegar la caducidad del derecho.

Otro punto importante es que, como bien lo señala el Participante **P03**, tanto la Constitución Política como el Código Civil establece que solo la ley determina los límites a los derechos; así pues, tal como se aprecia del Artículo 2004 del Código Civil (1987) solo la ley puede establecer un tiempo determinado para fijar la caducidad de un derecho, lo que nos muestra que estos plazos perentorios se rigen por el principio de legalidad; en dicha forma,

podemos indicar que, el hecho de aplicar en los procesos judiciales un plazo perentorio propuesto a través del acuerdo entre los jueces en el pleno jurisdiccional, vulnera el **principio de legalidad**.

Por otro lado, el participante **P03**, hace referencia al Artículo 139 inciso 9 de la Constitución Política del Perú (1993) el cual establece que no se puede aplicar la analogía de la ley en ningún caso en que se pretenda recortar derechos; sin embargo, vemos que los argumentos del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral (2022) se sostienen en que el plazo de caducidad para los casos del despido señalado en la ley, deba aplicarse de manera análoga en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias; si bien, el aludido pleno fue únicamente como propuesta para modificación de la norma, la aplicación de ello sin una ley escrita, pone en riesgo los derechos fundamentales; aun cuando Artículo 139 inciso 8 de la Constitución Política del Perú (1993) señala que los magistrados no pueden dejar de ejercer su función por alguna laguna jurídica o deficiencia en la norma, si no que deba recurrir a los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario; debe entenderse que por mucho tiempo se ha venido resolviendo estos procesos garantizándose la defensa de ambas partes – eso sin quitarle importancia a la necesidad de la creación de una norma que precise el plazo de caducidad para estos casos – es justo que mientras que no exista una norma propiamente, deba evitar emitirse decisiones judiciales contrarias y que contravengan los principios y derechos establecidos en la carta magna.

Como resultado de ello, podemos indicar que dicha situación incumple con lo establecido en el Artículo IV del Decreto Supremo N.º 003-97-TR Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (1997) que prescribe que para la atención y resolución de Litis propias del proceso judicial laboral se deba actuar conforme a la Constitución Política del Perú, los principios y preceptos constitucionales como lo es el de la legalidad; lo que vulnera los demás principios procesales.

Ítem: Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué? (**Código: Q11**)

Respecto a la pregunta **Q11**, se enfocó la pregunta a manera de consultar a los participantes respecto a la necesidad de incorporar el plazo de caducidad en la norma procesal de trabajo como forma de generar estabilidad jurídica y; de los resultados obtenidos, se advierte que todos los participantes consideraron que si es necesario la implementación de dicha modificatoria en la norma adjetiva.

Como bien se ha establecido a lo largo del análisis de las demás preguntas desarrolladas en la entrevista a cada uno de los participantes, la fijación de un plazo de caducidad a través de una norma positiva resulta trascendental en diferentes aspectos, siendo su principal consecuencia la seguridad jurídica. Ahora bien, como se advierte de la doctrina revisada y citada en este estudio, parte de la seguridad jurídica es la estabilidad jurídica; por lo que se tuvo a bien consultar respecto a ello a fin de reafirmar las respuestas antes dadas.

Así pues, del análisis y codificación de resultados (**Figura 11**), se aprecia los participantes consideran que es necesario implementar a través de una ley un plazo perentorio del derecho impugnatorio; frente a lo cual, el participante **P01** considera que un plazo perentorio de treinta días como lo propone el IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, resulta ser muy breve, sugiriendo que sea un plazo mayor de hasta cuarenta y cinco días; no obstante, los participantes **P02** y **P03** alegan que deba seguirse con el plazo propuesto en el pleno jurisdiccional antes citado.

Ahora bien, aunque dicho plazo sea mayor o igual al propuesto en el pleno, cierto es que el conocimiento de la norma jurídica permite al trabajador y las empresas del sector privado tener reglas claras y transparentes del proceso, que permita desarrollarse el proceso con normalidad, logrando la **eficacia del proceso**, que refuerce la seguridad jurídica para las partes

procesales en el marco del proceso judicial y además, fortalezca la relación laboral trabajador-empleador, dado que en el caso de las medidas disciplinarias no se ha extinguido el vínculo laboral; consecuentemente, podemos afirmar que una norma legal que establezca la caducidad para los casos de impugnación de sanciones disciplinarias genera la **estabilidad jurídica**.

Bajo esa tesitura, la norma positiva conlleva al mejor curso de los procesos judiciales en general, tal como lo establecen los participantes **P02, P05, P07, P08, P09 y P10** se garantiza la protección de los principios y derechos, como el debido proceso, permitiendo ejercer una mejor defensa ante los tribunales y evitando abusos como el exceso de tiempo –indefinido - que actualmente posee el trabajador para ejercer su derecho de accionar en contra de las medidas disciplinarias. En dicha forma, al reducir el periodo en que el trabajador se encuentra habilitado en derecho para impugnar, permite optimizar el sistema de judicial, promoviendo el desarrollo de procesos judiciales justos con igualdad inter-partes y predictibilidad de las resoluciones. En síntesis, la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas generará estabilidad jurídica, siendo necesario su implementación en la norma.

En otro aspecto, analizados los resultados de las preguntas **Q08, Q09, Q10 y Q11** que están vinculadas con el **Objetivo Específico Nro. 02** de la presente investigación, se observa que uno de los principales problemas de la no implementación de una ley que defina en estricto un plazo de caducidad del derecho impugnatorio contra medidas disciplinarias ha sido la diferencia de criterios por parte de los jueces en la atención de demandas con dicha materia; conforme a las respuestas de los participantes, quienes por su experiencia en proceso laborales, han reconocido que algunos jueces han considerado pertinente acogerse al plazo señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, mientras otros jueces se apartan de dicho criterio, considerando la importancia de la legalidad que debe tener un plazo de caducidad.

Al respecto, revisada la jurisprudencia, analizaremos algunos expedientes (Véase Anexo J), extraída del Sistema de Búsqueda de Expedientes Judiciales (CEJ), respecto de los cuales se omitirá mencionar los datos completos de las partes procesales en cumplimiento de la Ley N.º 29733, Ley de Protección de Datos Personales. Así, se tiene el **Expediente N.º 24944-2017-0-1801-JR-LA-03** (2017) proceso judicial laboral seguido por el demandante de iniciales G.R.C.C. en contra su empleadora, una reconocida empresa dedicada a la comercialización de derivados de petróleo; se observa que el accionante **interpone demanda** de impugnación de sanciones disciplinarias impuestas en su agravio en el año 2015 y 2017; sanciones impuestas hasta **dos años** antes de iniciado el proceso, donde la emplazada contesta la demanda negando todo lo que se demanda y **deduciendo excepción de caducidad** de la acción para interponer demanda de impugnación de sanciones disciplinarias.

Ante ello, el Tercer Juzgado Especializado De Trabajo Permanente, respecto de la caducidad formulada consideró que:

Al no ser la impugnación de medidas disciplinarias un hecho que no se encuentre expresamente señalado en la ley con un plazo de caducidad, se aplica la regla general del plazo de prescripción de cuatro años a partir de la fecha del cese, no obstante, actualmente el trabajador sigue laborando para la demandada (Sentencia N° 44-2019-03°JETL, 2019)

De lo anterior, se aprecia que el Juzgado en primera instancia realiza una ponderación, considerando más importante la legalidad que debe tener los plazos de caducidad como se exige en el Código Civil; por tal motivo, dicho Juzgado declaró infundada la excepción de caducidad formulada. Claramente, el Juzgado señalado no aplica la analogía de los plazos de caducidad establecidos en la Ley N.º 29497 Nueva Ley procesal de trabajo, respecto de la interposición de demanda por nulidad de despido, contra el despido arbitrario y actos de hostilidad; es por

tal motivo que en primera instancia se declaró infundada la excepción de caducidad, decisión que fue confirmada en segunda instancia por la **Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima**.

Sin embargo, la empleadora interpone recurso de casación del recurso de excepcional de casación señalando una infracción normativa del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N. ° 728, recurso que tomó conocimiento la Segunda Sala De Derecho Constitucional y Social Transitoria, quien es de criterio que:

De acuerdo al criterio adoptado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, resulta razonable y pertinente que el plazo para accionar judicialmente las sanciones disciplinarias distintas al despido sea el establecido en el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N. ° 728, aprobado por Decreto Supremo N. ° 003-97-TR, es decir, de treinta días hábiles de producido el hecho. Por tanto, la demanda que da origen a la presente litis habría sido interpuesta superando en demasía el plazo legal, correspondiendo declarar la caducidad del derecho invocado (Casación Laboral N.º 08715-2020 – Lima, 2023).

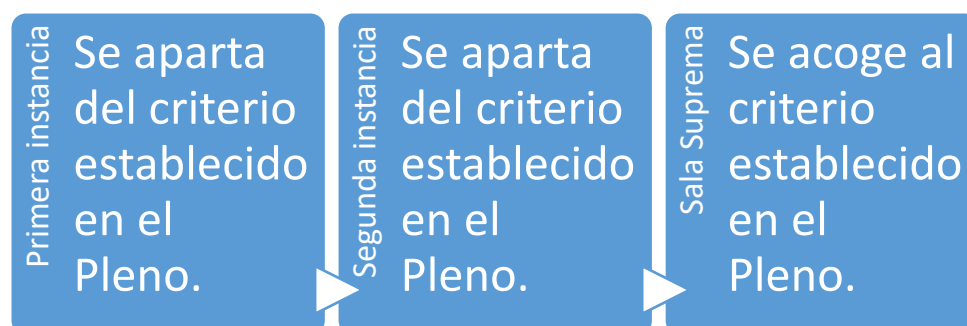
En dicha razón, la Sala Suprema resuelve declarando fundado el recurso de casación interpuesto por la empleadora y declarando fundado la excepción de caducidad formulada por la empresa emplazada. De lo anterior, vemos que la Segunda Sala De Derecho Constitucional y Social Transitoria toma en consideración el plazo de caducidad adoptado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, aduciendo que se **ha superado el plazo para interponer la demanda**, revocando la demanda en primera instancia y declarando improcedente la demanda; sin embargo, tal como hemos señalado antes, dicho pleno no señala que tiene carácter vinculante, por lo que no es de obligatorio cumplimiento por los jueces; más aún si del razonamiento de la Cuarta Sala De Derecho Constitucional Y Social Transitoria, se advierte lo siguiente:

Es evidente que el carácter vinculante es el que diferencia a los Plenos Jurisdiccionales y los Precedentes Vinculantes regulados en la LPT, y por ello, queda en claro que los nueve Plenos Jurisdiccionales Supremos emitidos desde el 2012 hasta antes del 26 de octubre de 2022, fecha en que es publicada la Ley N. °31591 que modifica a la LOPJ, no son vinculantes en la solución de las controversias laborales (Casación N.° 9579-2019-Lima, 2023).

Por lo tanto, se colige que el IX Pleno Jurisdiccional Supremo que propone el plazo de caducidad para procesos de impugnación de sanciones distintas al despido, no tiene carácter vinculante, por lo que no debería aplicarse de materia obligatoria, criterio que se encuentra en conflicto frente a órganos jurisdiccionales; haciendo el proceso judicial más extenso y generando inseguridad jurídica para quien recurre a las instancias judiciales a solicitar justicia.

Figura 18

Criterios según instancia.



Nota. Del presente proceso judicial se aprecia que tanto el Juzgado Especializado y Sala Laboral mantienen el mismo criterio; sin embargo, luego de 4 años desde que inició el proceso, se eleva en casación y, la Sala Suprema revoca el fallo de primera instancia y declara improcedente la demanda; en tal caso, se aprecia la afectación económica para las partes procesales y la afectación a la labor jurisdiccional. Elaboración: Propia.

Por otro lado, revisado el **Expediente N.° 19611-2023-0-1801-JR-LA-10** (2023) proceso judicial laboral seguido por un sindicato de una reconocida tienda por departamentos

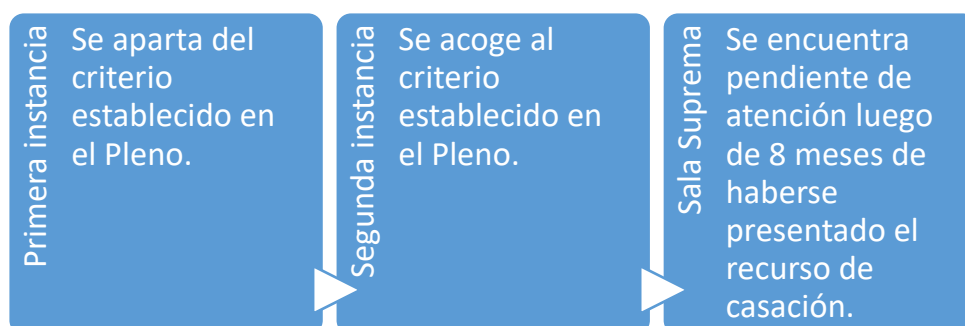
en contra de su empleador; se aprecia que mediante auto admisorio se admitió a trámite la demanda de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido; por su parte, la demandada absuelve traslado del escrito de demanda, deduciendo excepción de caducidad, alegando que el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral precisó que el plazo para impugnar sanciones menores, es de máximo 30 días.

Estando a lo anterior, el **Décimo Juzgado Especializado Laboral Permanente de la NLPT**, con fecha 19 de agosto del 2024, mediante Resolución número siete (2024) declara infundada dicha excepción, alegando que para evaluar si ha caducado el derecho no se puede evitar evaluar el fondo de la controversia, por razones de que deba determinarse la fecha en que ha sido notificada la sanción disciplinaria; por lo que, omitiendo ello el juez analiza el caso y considera dejar sin efecto la sanción disciplinaria impuesta.

No conforme con lo resuelto por el Magistrado, la demandada interpone recurso de apelación contra la resolución antes señalada y; con fecha 17 de diciembre del 2024, mediante resolución número trece, se resuelve el recurso de apelación, donde la **Segunda Sala Laboral** (2024) amparándose en lo dispuesto en el IX Pleno Jurisdiccional en materia laboral, establece que el plazo para impugnar una medida disciplinaria es en estricto 30 días hábiles, por lo que vencido dicho plazo se pierde el derecho del trabajador para accionar ante la vía judicial, por tal motivo, declara fundada la excepción de caducidad; consiguientemente, de la revisión del sistema Consulta de Expedientes -CEJ se aprecia que se ha interpuesto recurso de casación en el año en curso y que a la fecha no está resuelto, por lo tanto, la sentencia de vista antes señalada aun no es firme.

Figura 19

Criterios según instancia.



Nota. Revisado el expediente en la Consulta de Expedientes Judiciales –CEJ, se observa que el proceso se ha extendido y que se eleva la impredecibilidad de las resoluciones judiciales, así como se desconoce la fecha en que quedará resuelto el proceso judicial. Elaboración: Propia.

Por otro lado, de la consulta en el sistema de Expediente Judicial – CEJ, se tiene el **Expediente N.º 00297-2022-0-1801-JR-LA-01** (2022) del cual se tiene que el demandante de iniciales U.O.R.E. inicia un proceso laboral por demanda de impugnación de sanción disciplinaria conservativa y otros, solicitando entre una de sus principales pretensiones se deje sin efecto las amonestaciones y suspensiones que le fueron impuestas por su empleador, una reconocida empresa transnacional dedicada a la fabricación de bebidas y alimentos, quien adicionalmente le remitió una carta de pre aviso de despido, justificándola en que registra cinco sanciones disciplinarias; a su vez, el emplazado presenta una excepción de caducidad, aludiendo que se ha vencido el plazo para impugnar la medida disciplinaria, puesto que ha transcurrido más de dos años, sustentando su contestación en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. Conforme a ello, vemos que una sanción disciplinaria impuesta, aun cuando es conservativa, puede llevar al despido, por lo que resulta necesario que aquel que se viera afectado por una medida disciplinaria pueda concurrir a un Juzgado a impugnar dicha medida.

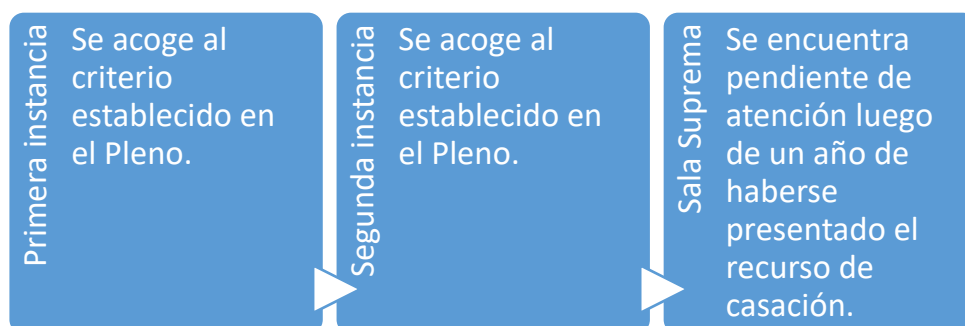
Pese a todo, mediante Sentencia N.º 30 – 2024, el **Primer Juzgado Especializado De Trabajo Permanente** (2024) señala que si bien el plazo de caducidad debe ser fijado por ley tal como prescribe el Código Civil, la Ley N.º 31591 de fecha 26 de octubre de 2022 habría

determinado que los plenos tienen carácter vinculante; por tal motivo, el juez se acoge al plazo señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, declarando fundada la excepción de caducidad al haber operado la caducidad, lo que le impide al demandante solicitar que se deje sin efecto las medidas disciplinarias impuestas por el demandado. Como resultado de ello, podemos afirmar que, el Magistrado realiza una interpretación distinta de la norma, respecto al carácter vinculante de los plenos jurisdiccionales y contrario al pronunciamiento de la Sala suprema en la Casación N.º 9579-2019-Lima, que citamos anteriormente, que indica que dicho pleno no es vinculante; en dicha forma, se advierte que el Magistrado aplica retroactivamente una norma que vulnera los derechos del accionante, dado que el pleno jurisdiccional señalado fue publicado con fecha 18 de mayo del 2022, por lo que no le alcanza los efectos legales establecidos por la Ley N.º 31591.

En esa misma línea, el demandante interpone recurso de apelación, es así que la **Séptima Sala Laboral Permanente** (2024) haciendo un reexamen de los autos, se vuelve a pronunciar por respecto a la excepción de caducidad en los casos de impugnación de medidas disciplinarias conservativas, precisando que aun cuando el IX Pleno Jurisdiccional en materia laboral haya indicado que existe una laguna jurídica en este extremo; sin embargo, no se puede aplicar la analogía en estos casos, si no que el plazo debe ser fijado por ley, así pues, atendiendo a que los jueces no pueden dejar de administrar justicia, basa su criterio en jurisprudencias previas, estableciendo que, efectivamente el plazo para impugnar las medidas disciplinarias habría vencido, confirmando la sentencia apelada en el extremo en que se declara fundado la excepción de caducidad. Cabe precisar que, de la revisión del sistema Consulta de Expedientes -CEJ se aprecia que la empresa emplaza ha interpuesto recurso de casación por otros motivos distintos al de la excepción de caducidad y, aunque la sentencia de vista antes señalada aun no es firme, se concluye que el derecho impugnatorio del trabajador fue recortado desde el comienzo.

Figura 20

Criterios según instancia.



Nota. Revisado el expediente en la Consulta de Expedientes Judiciales –CEJ, se observa que el proceso se ha extendido y que se eleva la impredecibilidad de las resoluciones judiciales, así como se desconoce la fecha en que quedará resuelto el proceso judicial. Elaboración: Propia.

Por otro lado, tenemos el **Expediente N° 1975-2022-0-1801-JR-LA-06** (2022) en la cual se observa que la demandante de iniciales J.S.R.M. interpone demanda en contra de su empleador, una reconocida entidad bancaria, pretendiendo que se deje sin efecto la sanción de amonestación que se le impuso y otros; frente a lo cual, la demandada absuelve traslado, y en el extremo de la demanda donde se impugna la sanción disciplinaria, el emplazado deduce Excepción de Caducidad.

Al respecto, mediante Sentencia N.º 492-2023-06°JETPL, el **Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Lima** (2023) aunque hace énfasis en que la norma no ha establecido un plazo determinado para impugnar una amonestación, suspensión sin goce de haber u otra sanción disciplinaria, lo que da lugar a un vacío legal en la norma laboral; no obstante, los magistrados **no pueden dejar de resolver** una Litis, tal como señala el artículo 139, inciso 8, de la Constitución; en tal sentido, argumenta que:

Nuestra legislación laboral ha regulado en extenso el procedimiento para imponer y cuestionar judicialmente una sanción disciplinaria extintiva del contrato de trabajo; situación que no sucede con las conservativas, pues no existe procedimiento que se

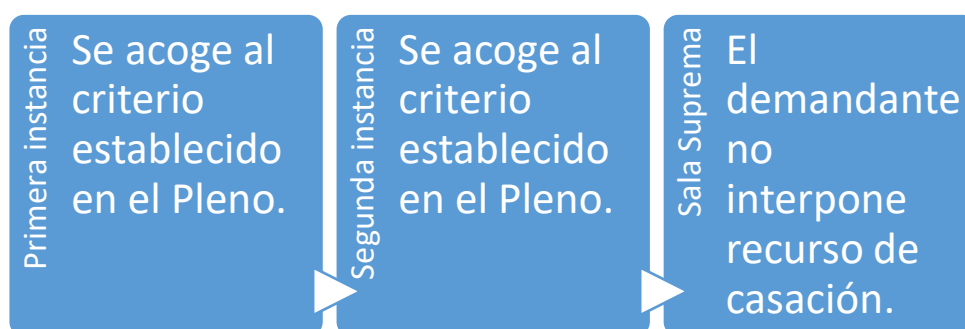
deba observar para imponer este tipo de sanciones, ni mucho menos se ha establecido el plazo que tendría el trabajador para recurrir al órgano jurisdiccional para cuestionar dicha sanción; por lo que surge la necesidad de establecer un plazo de caducidad para que las partes de la relación laboral, en particular, el trabajador, tengan la certeza de que la imposición de cualquier sanción disciplinaria por parte de su empleador pueda ser objeto de un control judicial. (Sentencia N° 492-2023-06°JETPL, 2023)

Dicho argumento ha servido al Órgano Jurisdiccional para acogerse al plazo de caducidad establecido por el IX Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral, concluyendo que la sanción disciplinaria impuesta a la accionante ya no puede ser impugnada ante el poder judicial al haber vencido el plazo, declarando fundada la excepción de caducidad interpuesta por el emplazado.

Estando a lo anterior, elevados los autos al Ad quem por apelación de sentencia, la Segunda Sala Laboral Permanente (2024) reafirma el criterio establecido por el A quo, en el extremo en que se ha declarado **fundada la excepción de caducidad**, precisando que no se ha aplicado analogía para determinar que ha caducado el derecho a impugnar una sanción disciplinaria, puesto que se ha aplicado un plazo preestablecido en el IX Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y; si en caso hubiese sido tan gravosa la medida sancionatoria que se le ha impuesto a la demandante, debió concurrir de forma inmediata a impugnarla.

Figura 21

Criterios según instancia.



Nota. Revisado el expediente en la Consulta de Expedientes Judiciales –CEJ, se observa que el proceso se ha extendido y que se eleva la impredecibilidad de las resoluciones judiciales, así como se desconoce la fecha en que quedará resuelto el proceso judicial. Elaboración: Propia.

Finalmente, revisado el **Expediente N.º 08936-2021-0-1801-JR-LA-03 (2021)** en el cual el demandante de iniciales L.H.C.O. demanda a su empleador una entidad bancaria asociada a una tienda por departamentos, alegando que fue sancionado disciplinariamente siendo suspendido de sus labores, pretendiendo impugnar dicha sanción a fin de que se le pague los días dejados de laborar y otros más que sustenta su demanda; frente a ello, el demandado fue declarado en rebeldía al no contestar la demanda; sin embargo, se apersona en Audiencia de Juzgamiento solicitando que se tenga en cuenta que ha caducado su derecho de impugnar la sanción disciplinaria.

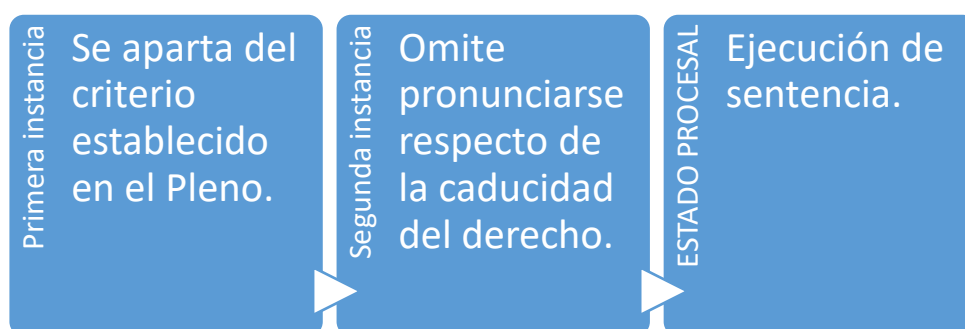
Empero, el Décimo Noveno Juzgado Especializado Laboral Permanente, mediante Sentencia N.º 014 - 2023-19ºJETP-NLPT, (2023) fundamenta su resolución señalando que aun cuando el IX Pleno Jurisdiccional en materia Laboral ha fijado un plazo de caducidad, este no tiene carácter vinculante por lo que no corresponde aplicar en el proceso judicial en curso; más aún si el Código Civil establece que la caducidad debe ser establecida por una ley, ante esto, dicho Despacho **se aparta del criterio** establecido en el pleno antes señalado y analiza de fondo la medida disciplinaria impuesta, declarando fundada al demanda interpuesta en el extremo en que se solicita dejar sin efecto la medida disciplinaria impuesta.

De lo anterior, elevados los autos en apelación, la Octava Sala Laboral Permanente, Sentencia N.º 014 - 2023-19ºJETP-NLP (2023) se pronuncia de fondo respecto de la aplicación de la medida disciplinaria impuesta al accionante, confirmando la Sentencia N.º 014 - 2023-19ºJETP-NLP, exigiendo la nulidad de la medida disciplinaria impugnada. Ante ello, vemos que el Colegiado no se pronuncia de oficio respecto del plazo de caducidad en los casos de impugnación de medidas disciplinarias como si lo han realizado otros Órganos

Jurisdiccionales, evidenciándose las diferencias de criterios para resolver una misma pretensión, hecho que genera inseguridad jurídica; puesto que a diferencia de otros procesos judiciales que se ha analizado, este actualmente se encuentra en ejecución de sentencia, donde la demandada se encuentra cumpliendo con lo resuelto por Sentencia N° 014 - 2023-19°JETP-NLP.

Figura 22

Criterios según instancia.



Nota. Revisado el expediente en la Consulta de Expedientes Judiciales –CEJ, se observa que la empresa emplazada actualmente cumple con lo ordenado en sentencia; pese que la demanda de impugnación de sanciones fue interpuesta superando los treinta días posterior a que el trabajador fue sancionado, porque la ley no le impide ejercer su derecho impugnatorio ante el órgano jurisdiccional. Elaboración: Propia.

De lo anterior, resulta necesario admitir que existe diferencia de criterios en los distintos órganos jurisdiccionales especializados en materia laboral y; teniendo en cuenta que no en todos los procesos se interpone recurso de casación, resulta evidente que son principalmente los órganos de primera y segunda instancia sobre quienes se determina la aplicación del plazo de caducidad establecido en el pleno jurisdiccional. En ese sentido, de acuerdo al **Objetivo Específico Nro. 02**, se ha evaluado de qué manera la falta de plazo legal de caducidad respecto a la impugnación de sanciones disciplinarias genera diversidad de criterios por parte de los jueces; determinándose que el vacío legal impide que los jueces tengan uniformidad de

criterios, pues si bien la facultad discrecional de los jueces permite que tengan cierta libertad para decidir en cada caso cómo resolverlo, resolver acogiéndose a lo señalado en el IX Pleno jurisdiccional atenta contra el principio de legalidad y el principio constitucional de inaplicabilidad de analogía; por el contrario, resolver apartándose del criterio señalado en el pleno, afecta el principio de inmediatez, donde el trabajador abusa de su derecho impugnatorio, al cual la ley no le ha impuesto un límite; en suma, la diferencia de criterios de los jueces - sea un criterio u otro- resulta un perjuicio para el ejercicio de la defensa de ambas partes procesales, ante la impredecibilidad de la motivación de las resoluciones, generando inseguridad jurídica.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. La ausencia de un plazo de caducidad del derecho impugnatorio contra sanciones disciplinarias en la norma adjetiva influye negativamente en la seguridad jurídica que debería ofrecer el proceso judicial laboral, porque pese a que mediante el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral se ha propuesto establecer mediante ley un plazo de caducidad que limite el derecho impugnatorio de los trabajadores, a la fecha no existe una norma legal que lo regule y que permita ser de conocimiento de todos los interesados; situación que ha permitido que algunas empresas emplazadas interpongan excepción de caducidad amparándose en el pleno citado, criterio que también es tomado por algunos jueces, pese a que el Artículo 2003 del Código Civil exige que los plazos de caducidad sean definidos por una norma legal, hecho que enerva la seguridad jurídica, ocasionando desconfianza en el sistema de justicia, impredecibilidad de las decisiones judiciales, vulnerando principios procesales y afectando derechos de las partes.
- 6.2. La ausencia de un plazo legal de caducidad para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas incide negativamente en la estabilidad jurídica porque tras haber sesionado el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral que propone modificar la norma y fijar un plazo de caducidad para dichos casos, los jueces haciendo uso de su facultad discrecional pueden decidir si aplicar o no dicho plazo en los procesos judiciales en los que se avocan a conocimiento, generando incertidumbre respecto a la existencia de un plazo perentorio, situación que perjudica tanto a la empresa como al trabajador, impidiéndoles ejercer una defensa oportuna y al órgano jurisdiccional ejercer una tutela jurisdiccional efectiva, atentando contra la eficacia del proceso judicial y la relación jurídico-laboral entre trabajador – empleador.
- 6.3. La falta de plazo legal de caducidad respecto a la impugnación de sanciones disciplinarias genera diversidad de criterios por parte de los jueces en las distintas instancias judiciales

porque el IX Pleno jurisdiccional supremo en materia laboral, al no tener carácter vinculante, no resulta de obligatorio cumplimiento; en tal sentido, la facultad discrecional de los jueces sujeta a subjetividad de cada magistrado, le habilita para resolver acogiendo o apartándose de lo señalado en el pleno jurisdiccional, lo que se convierte en un perjuicio para el ejercicio de la defensa de las partes procesales, ante la impredecibilidad de la motivación de las resoluciones y la inseguridad jurídica generada, debido a que en algunos procesos judiciales, luego de que en primera y segunda instancia los jueces hayan considerado que no existe un plazo de caducidad, mediante recurso de casación este criterio puede variar, generando procesos extensos y pudiendo ocasionar gastos innecesarios al órgano jurisdiccional y a las partes procesales.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda establecer un plazo de caducidad del derecho impugnatorio mediante una norma positiva que permita a todos los interesados tener conocimiento de la vigencia de su derecho que le permita concurrir ante un órgano jurisdiccional a exigir justicia, debiéndose impulsar la creación de la norma legal tan pronto como sea posible, con la finalidad de evitar la continuidad de la aplicación de un plazo de caducidad que contravenga el principio de legalidad exigido en el Artículo 2003 del Código Civil, permitiendo a las partes procesales tener seguridad jurídica en el proceso judicial laboral, asegurándose los principios procesales y derechos de las partes.
- 7.2. Teniendo en cuenta que la relación jurídico-laboral entre trabajador – empleador se conserva aun cuando el trabajador es sancionado disciplinariamente, se recomienda establecer un plazo legal y razonable de caducidad del derecho impugnatorio contra medidas disciplinarias conservativas, que limite la facultad discrecional de los jueces y sometan los procesos judiciales a las mismas reglas de forma obligatoria, generando uniformidad de criterios y permitiendo que tanto la empresa como el trabajador ejerzan una defensa oportuna, con la finalidad de alcanzar estabilidad jurídica.
- 7.3. Se recomienda capacitar a los jueces y personal jurisdiccional de todas las instancias judiciales especializadas en materia laboral, respecto a los lineamientos establecidos en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral; con la finalidad de uniformizar criterios en las resoluciones, mientras que no se promulgue una ley que establezca formalmente dicho plazo, con la finalidad de reducir la diferencia de criterios jurisprudenciales surgidos a partir del vacío legal respecto al límite del derecho impugnatorio del trabajador sobre las medidas disciplinarias conservativas.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, C., y Huarote, G. (2018). *Plazos en el derecho de acción a razón de la caducidad en casos de despido arbitrario*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la UAP. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/427>
- Alarcón, M., Alva, A., Campos, S., Castañeda, E., Delgado de Marky, E., Feliciano, M., García, Á., Huamán, E., Matallana, R., Mercado, E., Morales, A., Morales, C., Munayco, C., Ortega, C., Quispe, G., Rodríguez, F., Saldaña, A., y Zuta, K. (2012). *Análisis y comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica.
- Alarcón, M., Alva, A., Carapus, S., Castañeda, E., Delgado de Marky, E., Feliciano, M., García, A., Girao, J., Huaman, E., Lagos, C., Matallana, R., Medina, I., Mercado, E., Morales, A., Morales, C., Munayco, C., Ortega, C., Paz, S., Quispe, G., Rodriguez, F., Saldaña, A., Soltau, S., Garrido, A. y Zuta, K. (2019). *Nueva ley procesal de trabajo*. Gaceta jurídica.
- Alfaro, L. (16 de junio de 2018). El derecho de acción. *LP Pasión por el derecho*. <https://lpderecho.pe/derecho-accion-luis-alfaro-valverde/>
- Alvarado, C. (2019). *La prueba en el proceso laboral*. Gaceta Jurídica.
- Alzamora, M. (1987). *Introducción a la Ciencia del Derecho* (10ª ed.). Editorial y Distribuidora de Libros.
- Angarita, A., Cano, J., y Cardozo, R. (2018). *Procedibilidad de la acción de tutela en la violación de los principios fundamentales que amparan el derecho al trabajo en los procesos disciplinarios en el sector privado*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/de5e70cc-9dc1-4dac-bcd5-985683e72783>
- Arévalo, J. (2004). *Tratado de Derecho Laboral*. Jurista Editores.

- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Instituto Pacífico.
- Arévalo, J. (2023). *Tratado de Derecho Laboral* (2^a ed.). Jurista Editores.
- Asin, G. (2021). *Verificación de las características del derecho de acción en plazos de caducidad para despido arbitrario, juzgado laboral de Lima, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3741>
- Cadillo, J. (2024). La incidencia de los plenos jurisdiccionales laborales en los procesos laborales. *Revista LABOREM*, 1(30), 205-222. <https://laborem.spdts.org.pe/index.php/laborem/article/view/87/200>
- Cárdenas, L. y Villegas, E. (2013). *Prescripción Civil y Penal*. Gaceta Jurídica.
- Carrasco, A. (1984). El juicio de razonabilidad en la justicia constitucional. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 4(11), pp. 39-106. <https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-espanola-de-derecho-constitucional/numero-11-mayoagosto-1984-0>
- Casación N.º 03290-2022–Lima. (13 de diciembre de 2023). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación N.º 04494-2017–Lima. (13 de septiembre de 2018). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación N.º 08715-2020–Lima. (04 de enero de 2023). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación N.º 09483-2012-Cusco. (30 de septiembre de 2013). Sala de Derecho Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de la República. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/619bde80427978f4a257af5fde5b89d6/9483-2012_ok.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=619bde80427978f4a257af5fde5b89d6

Casación N.º 12776-2017- La Libertad. (22 de agosto de 2019). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación N.º 15352-2016-Lima. (20 de agosto de 2019). Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación N.º 1657-2006-Lima. (20 de julio de 2006). Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación N.º 18009-2018-San Martín. (05 de julio de 2022). Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación N.º 23567-2018-Lima. (30 de noviembre de 2021). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación N.º 24612-2017- Del Santa (04 de diciembre de 2017). Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación N.º 25354-2018-Lima. (23 de septiembre de 2021). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación N.º 4087-2018-Cusco (24 de abril de 2018). Sala de Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Casación N.º 9579-2019-Lima. (14 de septiembre de 2023). Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Casassa, S. (2014). *Las Excepciones en el proceso civil*. Gaceta Jurídica.

Castillo, J., Demartini, F., Fera, P., Angulo, J., Pineda, L., y Belleza, M. (2015). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. ECB Ediciones.

Cayuso, S. (1999). La aplicación del principio de razonabilidad y las limitaciones a los derechos fundamentales. *Pensamiento Constitucional*, 6(6), pp. 383-400.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/issue/view/360>

Coca, S. (30 de junio de 2021). ¿Qué son los vacíos o lagunas de la ley? (Artículo X del título preliminar del Código Civil). *LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/vacios-ley-articulo-x-titulo-preliminar-codigo-civil/>

Código Sustantivo del Trabajo. [CST]. (05 de agosto de 1950). Decreto 2663/50. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>

Constitución Política del Perú [Const] Art. 139, 29 de diciembre de 1993 (Perú).

Constitución Política del Perú [Const] Art. 26, 29 de diciembre de 1993 (Perú).

Constitución Política del Perú [Const] Art. 59, 29 de diciembre de 1993 (Perú).

Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica. (22 de noviembre del 1969). Gaceta Oficial No. 9460. https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Correa, S. (2018). *Caducidad de la acción de despido ineficaz en la mujer embarazada*. [Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte]. Repositorio Institucional ULVR. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/2196>

Decreto 390/1976 Ley N.º 20.744. Texto ordenado del régimen de contrato de trabajo. (13 de mayo de 1976). Ministerio de Justicia de la Nación de Argentina. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Decreto Legislativo N.º 295. Código Civil. (14 de noviembre de 1984). Congreso de la República. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682684>

Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (27 de marzo de 1997). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H774215>

- Decreto Supremo N.º 017-93-JUS. Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (02 de junio de 1993). Ministerio de Justicia. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H759026>
- Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista De Psicología*, 6(1-2), 103-111. <https://doi.org/10.18800/psico.198801-02.008>
- Espinoza, J. (18 de marzo de 2017). Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador. *Boletín N.º 74*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf
- Eto, G. (2013). *Constitución y Procesos Constitucionales* (1ª ed., Vol. 2). Adrus D&L Editores.
- Expediente N.º 00543-2007-PA/TC Lima Norte. (29 de septiembre de 2009). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00543-2007-AA.pdf>
- Expediente N.º 03950-2012-AA/TC. (28 de marzo de 2014). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03950-2012-AA.pdf>
- Expediente N.º 0760-2004-AA/TC – Ica. (09 de febrero de 2005). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00760-2004-AA.pdf>
- Expediente N.º 135-96-AA/TC. (10 de junio de 1998). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/1998/00135-1996-AA.html>
- Expediente N.º 2050-2002-AA/TC. (16 de abril de 2003). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/02050-2002-AA.html>
- Expediente N.º 3710-2005-PA/TC – Lima. (31 de enero de 2006). https://www.tc.gob.pe/consultas-de-causas/detalles-consulta/?id_exp=421809
- Expediente N.º 19611-2023-0-1801-JR-LA-10. (02 de octubre de 2010). <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>

Expediente N.º 00297-2022-0-1801-JR-LA-01. (08 de enero de 2022).

<https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>

Expediente N.º 008-2005-PI/TC. (12 de agosto de 2005).

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Expediente N.º 02208-2017-PA/TC Pleno Sentencia 599/2020. (25 de septiembre de 2020).

https://www.tc.gob.pe/consultas-de-causas/detalles-consulta/?id_exp=457124

Expediente N.º 03169-2006-PA/TC. (10 de octubre de 2008).

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/03169-2006-AA.pdf>

Expediente N.º 1975-2022-0-1801-JR-LA-06. (09 de febrero de 2022).

<https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>.

Expediente N.º 24944-2017-0-1801-JR-LA-03. (17 de noviembre de 2017).

<https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>.

Expediente N.º 2906-2002-AA/TC. (20 de enero de 2004).

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02906-2002-AA.html>

Expediente N.º 8943-2021-Amazonas. (19 de enero de 2022).

<https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>.

Expediente N.º 08936-2021-0-1801-JR-LA-03. (02 de julio de 2021).

<https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>.

Fernández, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 44.

<https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718->

[68512015000100013&script=sci_arttext&tlng=pt#footnote-34549-27](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512015000100013&script=sci_arttext&tlng=pt#footnote-34549-27)

Ferrero, A. (2017). *Derecho procesal civil excepciones* (4ª ed.). Instituto pacífico.

- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Gamarra, L., Mantero, F., Monroy, J., Puntriano, C., Espinoza, J., Valle, J., Ágreda, J., Huamán, E., y Quispe, G. (2010). *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica.
- García, A. (2010). *¿Cómo se está aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico-jurisprudencial*. Gaceta Jurídica.
- García, A., De Lama, M., Bringas, G., y Quiroz, L. (2013). *Manual sobre faltas disciplinarias laborales: Faltas graves que justifican el despido y otras sanciones menores*. Gaceta Jurídica.
- García, P. (2012). *Derecho Penal: Parte General*. Jurista Editores.
- García, R. (2022). *Prescripción extintiva y caducidad, su controvertida aplicación en el proceso laboral del distrito judicial de Ayacucho*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH.
<https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3434?show=full>
- García, V. (2007). *Introducción a las ciencias jurídicas* (2ª ed.). Jurista editores.
- Grados, M. (2024). *El módulo corporativo laboral de la nueva ley procesal del trabajo y la producción de los juzgados de trabajo en el Poder Judicial del Perú, 2023-2024*. Repositorio USIL.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ddd18dbb-f257-4e29-a425-851c520c1457/content>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores.
<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLERI.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.).

McGraw-Hill / Interamericana Editores. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2015). *Metodología de la investigación* (5ª ed.).

McGraw-Hill / Interamericana Editores. <https://www.smujiereescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Infantes, G., Mucha, R., y Egusquiza, B. (2012). *Manual de obligaciones del empleador y beneficios del trabajador*. Instituto Pacífico.

IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional. (28 de mayo de 2022).

Precedentes Vinculantes: Constitucionales, Judiciales y Administrativos. Diario Oficial El Peruano. <https://epdoc2.elperuano.pe/EpPo/DescargaIN.asp?Referencias=MjA3MTYzNy0xMjAyMjA1Mjg=>

Ley N.º 32155. Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la Justicia Laboral. (21 de octubre de 2024). Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2341639-1>

Ley N.º 26636. Ley procesal de trabajo. (21 de junio de 1996). Congreso de la Republica del Perú.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f5d8cd8043eacd5487b4d7829214c4f0/Ley>

+N%C2%BA+26636+-

+LEY+PROCESAL+DEL+TRABAJO.pdf?MOD=AJPERES

Ley N.º 27321. Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las derivadas de la relación laboral. (21 de julio del 2000). Ministerio de trabajo y Promoción social.
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H793136>

Ley N.º 29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo. (15 de enero de 2010).
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1001319>

Ley N.º 29981. Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. (14 de enero de 2013).
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1071260>

Ley N.º 27806. Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. (13 de julio de 2002).
Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118374-27806>

Ley N.º 30057. Ley del Servicio Civil. (04 de julio de 2013). Diario Oficial El Peruano.
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78>

Decreto Supremo N.º 017-93-JUS. Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. (2 de junio de 1993). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H759647>

Morales, J. (2009). Discrecionalidad e independencia del juez como base para la reforma de justicia en el Perú. *Derecho PUCP*, (62), 129-142.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.200901.007>

Munita, E. (2016). El principio protector y la regla del in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral. *Revista Chilena de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(10), pp. 85-94. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2014.42585>

- Neves, J. (2018). *Introducción Al Derecho Del Trabajo* (4ª ed.). Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Otero, M. (1997). Notas sobre la estabilidad en el ordenamiento jurídico. *Anuario De Filosofía Del Derecho XIV (Santiago)*, 14(1), pp. 621-635.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/142350.pdf>
- Pacheco, L. (2013). Homenaje Aniversario de la Sociedad Peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social. *Sociedad Peruana de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-259-282.pdf>
- Pascual, M., y Quesquén, C. (2023). *Plazo de caducidad laboral y la impugnación judicial de una sanción disciplinaria distinta al despido*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112468>
- Poder Judicial (2025). *Diccionario Jurídico*.
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/
- Poder Judicial República de Costa Rica (2025). Diccionario. <https://diccionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/plazo-judicial>
- Poder Judicial. (2022). *Boletín Estadístico Jurisdiccional*.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/4d7a0d8047d66cf889e3db6b50288fa1/BOLET%C3%8DN+ESTAD%C3%8DSTICO+02.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=4d7a0d8047d66cf889e3db6b50288fa1>
- Proyecto de ley 5538-2022-CR. (07 de julio de 2023). Congreso de la República.
<https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/5538>

- Puente, P. (2015). *Los principios en la nueva ley procesal de trabajo N.º 29497*.
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRI
 NCIPIOS+NLPTPedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528df
 e00490b56e29da89d0ace91a86e#:~:text=4\)%20PRINCIPIO%20DE%20CELERID
 AD,resuelto%20en%20la%20brevedad%20posible](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRI

 NCIPIOS+NLPTPedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528df

 e00490b56e29da89d0ace91a86e#:~:text=4)%20PRINCIPIO%20DE%20CELERID

 AD,resuelto%20en%20la%20brevedad%20posible)
- Puntriano, C., Valderrama, L., y Gonzales, L. (2019). *Los contratos de trabajo: Régimen jurídico en el Perú*. Gaceta Jurídica.
- Ramírez, C. (2008). *La necesidad de reformar el Acuerdo 1090 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para establecer un procedimiento de impugnación en contra de las sanciones disciplinarias*. [Tesis de pregrado, Universidad De San Carlos De Guatemala]. Biblioteca de la Universidad De San Carlos De Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7369.pdf
- Ramírez, E. (2014). *Estudios de Derecho Constitucional y Procesal Constitucional*. Editora y Librería Jurídica Grijley.
- Real Academia Española (2025). *Diccionario de la lengua española* (23ª ed.).
<https://dpej.rae.es/lema/laguna-normativa>
- Real Academia Española (2025). *Diccionario de la lengua española* (23ª ed.).
<https://dpej.rae.es/lema/despido>
- Real Academia Española (2025). *Diccionario de la lengua española* (23ª ed.).
<https://dpej.rae.es/lema/discrecionalidad>
- Real Academia Española. (2023). Caducidad. *Diccionario panhispánico del español jurídico*.
<https://dpej.rae.es/lema/caducidad>
- Real Decreto Legislativo 2/1995. Ley de Procedimiento Laboral. (11 de abril de 1995).
 Ministerio de Justicia e Interior de España.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-8758>

Resolución N.º 13. Segunda Sala Laboral. (17 de diciembre de 2024). Corte Superior de Justicia de Lima.

Resolución N.º 14. Segunda Sala Laboral Permanente. (18 de abril de 2024). Corte Superior de Justicia de Lima.

Riveros, M. (2017). *La caducidad en el derecho laboral chileno*. [Tesis de postgrado, Universidad de Chile]. Repositorio Académico Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/146787>

Rojas, V. (2000). *Filosofía del Derecho* (2ªed.). Oxford University Press Mexico.

San Miguel, M. (2020). *La caducidad de la acción en el derecho del trabajo vinculado al despido arbitrario*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UAP. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1105>

Sentencia C-593 de 2014. (20 de agosto de 2024). Sala Plena de la Corte Constitucional de Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>

Sentencia N.º 30 – 2024. Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente. (31 de enero de 2024). Corte Superior de Justicia de Lima. <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>

Sentencia N.º 492-2023-06°JETPL. Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Lima. (30 de noviembre de 2023). Corte superior de Justicia de Lima. <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>.

Sentencia N° 014 - 2023-19°JETP-NLPT. Décimo Noveno Juzgado Especializado Laboral Permanente. (13 de enero de 2023). Corte Superior de Justicia de Lima. <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>.

Sentencia N° 44-2019-03°JETL. (22 de marzo de 2019). Tercer Juzgado Especializado De Trabajo Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>.

- Torres, A. (2019). *Introducción al derecho teoría general del derecho*. Instituto Pacífico.
- Toyama, J. (2001). *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad*. *Ius Et Veritas*, 11(22), pp. 164-179.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Gaceta jurídica.
- Vargas, S., y Parédez, I. (2024). *El carácter vinculante de los plenos jurisdiccionales laborales supremos: análisis y desafíos a efectos de garantizar la seguridad jurídica y evitar la incertidumbre*. *Laborem*, 23(30), 223–247.
<https://doi.org/10.56932/laborem.23.30.8>
- Varsi, E. (2021). *Tratado del Derecho de la prescripción y la caducidad*. Fondo Editorial derecho.
- Vidal, F. (2022). *Prescripción Extintiva y Caducidad*. Gaceta Jurídica.
- X Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional. (18 de enero de 2023).
 Diario Oficial El Peruano.
<https://epdoc2.elperuano.pe/EpPo/Descarga.asp?Referencias=SIUyMDIzMDExOA=>
 ≡
- Zagrebelsky, G., Marcenó, V., y Pallante, F. (2015). *Manual de derecho constitucional*. Zela Grupo Editorial.
- Zapata, F. (2017). *La caducidad en el derecho del trabajo vinculada a la acción por despido injustificado, improcedente o indebido*. [Tesis de postgrado, Universidad de Chile].
 Repositorio Académico Universidad de Chile.
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144174>
- Zavala, A. (2011). *El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral*. San Marcos.
- Zumaeta, P. (2014). *Temas de derecho procesal civil: teoría general del proceso, proceso de conocimiento, proceso abreviado y proceso sumarísimo* (2ª ed.). Jurista Editores.

VI. ANEXOS

ANEXO A: MATRIZ DE CATEGORIZACION

PROBLEM A	OBJETIVO S	CATEGOR IAS	DEFINICI ON DE CATEGOR IAS	SUBCATEGO RIAS	METODOLO GÍA		
PROBLEM A GENERAL	OBJETIVO GENERAL						
¿De qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado?	Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.	Seguridad jurídica del Proceso judicial laboral de impugnación de Sanciones disciplinarias conservativas	Cárdenas y Villegas (2013) consideran que establecer un tiempo determinado surge de la idea de la búsqueda de la seguridad que se genera al establecer el inicio y el término de algo.	Estabilidad jurídica	Tipo de Investigación: Básico		
				Bien común	Enfoque: Cualitativo		
				Derechos procesales	Diseño de Investigación: Teoría fundamentada - sistemático	Método de investigación: Inductivo	
PROBLEM AS ESPECIFI COS	OBJETIVO S ESPECIFI COS					Principios del proceso laboral	Unidad de análisis: Profesionales abogados especialistas en derecho laboral
¿De qué manera la ausencia de un plazo de caducidad incide en la estabilidad jurídica para los empleadores	Determinar de qué manera la ausencia de un plazo de caducidad incide en la estabilidad jurídica para los						Muestra: 10 abogados con experiencia en procesos laborales
				Demanda de impugnación de sanciones disciplinarias	Instrumentos: Guía de entrevista		

en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado?	empleadores en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.	Plazo de Caducidad	Varsi (2022) establece que la caducidad es la extinción que atenta contra un derecho que tiene una vigencia temporal determinada por el tiempo que transcurre inevitablemente.	Extinción de la acción	Procedimiento
¿De qué manera la falta de plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado genera diversidad de criterios de los jueces?	Evaluar de qué manera la falta de plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado genera diversidad de criterios de los jueces.			Extinción del derecho	Técnica de validación de instrumento: Coeficiente V de Aiken
				Plazo legal	Técnica de análisis de datos: Codificación e interpretación
				Plazo judicial	Técnica para presentar datos: Tablas

ANEXO B: ITEMS PARA ENTREVISTA

CATEGORÍAS	SUBCATEGORIAS	ITEM
Seguridad jurídica del Proceso judicial laboral de impugnación de Sanciones disciplinarias conservativas	Derechos procesales	Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?
		En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes procesales intervinientes?
	Principios del proceso laboral	Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas afecta algún principio del proceso laboral?
		En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral?
	Demanda de impugnación de sanciones disciplinarias	¿Considera usted que vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer demanda de impugnación sanciones disciplinarias afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión?
	Estabilidad jurídica	Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?
Plazo de Caducidad	Bien común	Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?
	Extinción de la acción	¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas emplazadas?

	Extinción del derecho	Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?
	Plazo legal	¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas?
	Plazo judicial	Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias atenta contra derechos laborales?

ANEXO C: FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTOS

VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ N.º 01Nombre: OSORIO JARA, GILBERTO CLAYDNI: 08285626 Registro CAL: 18310Cargo actual: ASAMBLEISTAAños de experiencia laboral: 33 años

II. ASPECTOS PARA VALORACION DE CONTENIDO

Estimado Juez-experto, se le agradece su disposición de coadyuvar en la evaluación del instrumento de investigación - Guía de entrevista, perteneciente a la tesis denominada "LA CADUCIDAD EN EL PROCESO JUDICIAL DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS CONSERVATIVAS IMPUESTAS A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO".

Objeto de la investigación: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

La presente evaluación es muy relevante, puesto que se pretende garantizar la validez del contenido del instrumento elaborado; por lo tanto, a fin de medir su validez, se debe calificar los ítems (preguntas de la guía de entrevista), debiendo marcar **ACUERDO (A)** o **DESACUERDO (D)** según los criterios señalados a continuación:

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	ITEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		PERTINENCIA		RELEVANCIA	
			A	D	A	D	A	D	A	D
Proceso judicial laboral	Derechos procesales	Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?	✓		✓		✓		✓	



		En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales puede garantizar los derechos procesales de las partes procesales intervinientes?	✓		✓		✓		✓
	Principios del proceso laboral	Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas afecta algún principio del proceso laboral?	✓		✓		✓		✓
		En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral?	✓		✓		✓		✓
	Demanda de impugnación de sanciones disciplinarias	¿Considera usted que vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer demanda de impugnación sanciones disciplinarias afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión?	✓		✓		✓		✓
Caducidad	Extinción de la acción	¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral favorece únicamente a empresas emplazadas?	✓		✓		✓		✓
	Extinción del derecho	Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓
Plazo	Plazo legal	¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas?	✓		✓		✓		✓
	Plazo judicial	Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX	✓		✓		✓		✓

		Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias atenta contra derechos laborales?	✓		✓		✓		✓	
Seguridad jurídica	Estabilidad jurídica	Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓	
	Bien común	Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓	

III. OBSERVACIONES Y/O APRECIACIONES SOBRE APLICABILIDAD

Conforme

Con las consideraciones antes señaladas, firmo en señal de conformidad:


 FIRMA Y/O SELLO
 ALBERTO CLAUDIO OSORIO JARA
 Conformidad

VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ N.º 02

Nombre: JOSE VIGIL FARIAS

DNI: 07603749 Registro CAL: 23586

Cargo actual: CATEDRATICO. FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA - UNFV

Años de experiencia laboral: 26 AÑOS

II. ASPECTOS PARA VALORACION DE CONTENIDO

Estimado Juez-experto, se le agradece su disposición de coadyuvar en la evaluación del instrumento de investigación - Guía de entrevista, perteneciente a la tesis denominada "LA CADUCIDAD EN EL PROCESO JUDICIAL DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS CONSERVATIVAS IMPUESTAS A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO".

Objeto de la investigación: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

La presente evaluación es muy relevante, puesto que se pretende garantizar la validez del contenido del instrumento elaborado; por lo tanto, a fin de medir su validez, se debe calificar los ítems (preguntas de la guía de entrevista), debiendo marcar **ACUERDO (A)** o **DESACUERDO (D)** según los criterios señalados a continuación:

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	ITEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		PERTINENCIA		RELEVANCIA	
			A	D	A	D	A	D	A	D
Proceso judicial laboral	Derechos procesales	Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?	✓		✓		✓		✓	

Jose Vigil Farias

		En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales puede garantizar los derechos procesales de las partes procesales intervinientes?	✓		✓		✓		✓
	Principios del proceso laboral	Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas afecta algún principio del proceso laboral?	✓		✓		✓		✓
		En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral?	✓		✓		✓		✓
		¿Considera usted que vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer demanda de impugnación sanciones disciplinarias afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión?	✓		✓		✓		✓
Caducidad	Extinción de la acción	¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral favorece únicamente a empresas emplazadas?	✓		✓		✓		✓
	Extinción del derecho	Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓
Plazo	Plazo legal	¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas?	✓		✓		✓		✓
	Plazo judicial	Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX	✓		✓		✓		✓



		Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias atenta contra derechos laborales?	✓		✓		✓		✓	
Seguridad jurídica	Estabilidad jurídica	Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓	
	Bien común	Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓	

III. OBSERVACIONES Y/O APRECIACIONES SOBRE APLICABILIDAD

Conforme

Con las consideraciones antes señaladas, firmo en señal de conformidad:


 FIRMA Y/O SELLO

Conformidad

VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ N.º 03

Nombre: GLADYS SARMIGNTO ALBACETTI

DNI: 10462324 Registro CAL: 18831

Cargo actual: Docente

Años de experiencia laboral: 30 años de servicio ininterrumpido como docente ordinaria en la UNFV.

II. ASPECTOS PARA VALORACION DE CONTENIDO

Estimado Juez-experto, se le agradece su disposición de coadyuvar en la evaluación del instrumento de investigación - Guía de entrevista, perteneciente a la tesis denominada "LA CADUCIDAD EN EL PROCESO JUDICIAL DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS CONSERVATIVAS IMPUESTAS A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO".

Objeto de la investigación: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

La presente evaluación es muy relevante, puesto que se pretende garantizar la validez del contenido del instrumento elaborado; por lo tanto, a fin de medir su validez, se debe calificar los ítems (preguntas de la guía de entrevista), debiendo marcar **ACUERDO (A)** o **DESACUERDO (D)** según los criterios señalados a continuación:

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	ITEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		PERTINENCIA		RELEVANCIA	
			A	D	A	D	A	D	A	D
Proceso judicial laboral	Derechos procesales	Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?	✓		✓		✓		✓	

Gladys Sarmiento Albacetti
 C.O. 96447

	Principios del proceso laboral	En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales puede garantizar los derechos procesales de las partes procesales intervinientes?	✓		✓		✓		✓	
		Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas afecta algún principio del proceso laboral?	✓		✓		✓		✓	
		En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral?	✓		✓		✓		✓	
		¿Considera usted que vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer demanda de impugnación sanciones disciplinarias afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión?	✓		✓		✓		✓	
Caducidad	Extinción de la acción	¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral favorece únicamente a empresas emplazadas?	✓		✓		✓		✓	
	Extinción del derecho	Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓	
Plazo	Plazo legal	¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas?	✓		✓		✓		✓	
	Plazo judicial	Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX	✓		✓		✓		✓	

Gladys Santamaría

		Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias atenta contra derechos laborales?	✓		✓		✓		✓	
Seguridad jurídica	Estabilidad jurídica	Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓	
	Bien común	Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓	

III. OBSERVACIONES Y/O APRECIACIONES SOBRE APLICABILIDAD

Considero relevante el respeto a la Norma Jurídica considerando los Principios Laborales y sobre todo los que benefician al Trabajador; siendo la Seguridad Jurídica "LA JUSTICIA"

Con las consideraciones antes señaladas, firmo en señal de conformidad:



FIRMA Y/O SELLO

Conformidad Cod. 96473

VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ N.º 04

Nombre: Angelica Milagros Espinoza León

DNI: 70443005 Registro CAL: 61151

Cargo actual: Fiscal Adjunta Provincial.

Años de experiencia laboral: 11 años y 5 meses

II. ASPECTOS PARA VALORACION DE CONTENIDO

Estimado Juez-experto, se le agradece su disposición de coadyuvar en la evaluación del instrumento de investigación - Guía de entrevista, perteneciente a la tesis denominada "LA CADUCIDAD EN EL PROCESO JUDICIAL DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS CONSERVATIVAS IMPUESTAS A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO".

Objeto de la investigación: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

La presente evaluación es muy relevante, puesto que se pretende garantizar la validez del contenido del instrumento elaborado; por lo tanto, a fin de medir su validez, se debe calificar los ítems (preguntas de la guía de entrevista), debiendo marcar **ACUERDO (A)** o **DESACUERDO (D)** según los criterios señalados a continuación:

Caro Ego

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	ITEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		PERTINENCIA		RELEVANCIA	
			A	D	A	D	A	D	A	D
Proceso judicial laboral	Derechos procesales	Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?	✓		✓		✓		✓	

Principios del proceso laboral		En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales puede garantizar los derechos procesales de las partes procesales intervinientes?	✓		✓		✓		✓	
		Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas afecta algún principio del proceso laboral?	✓		✓		✓		✓	
		En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral?	✓		✓		✓		✓	
		¿Considera usted que vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer demanda de impugnación sanciones disciplinarias afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión?	✓		✓		✓		✓	
Caducidad	Extinción de la acción	¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral favorece únicamente a empresas emplazadas?	✓		✓		✓		✓	
	Extinción del derecho	Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓	
Plazo	Plazo legal	¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas?	✓		✓		✓		✓	
	Plazo judicial	Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX	✓		✓		✓		✓	

		Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias atenta contra derechos laborales?	✓		✓		✓		✓	
Seguridad jurídica	Estabilidad jurídica	Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓	
	Bien común	Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓	

III. OBSERVACIONES Y/O APRECIACIONES SOBRE APLICABILIDAD

Instrumento conforme.

Con las consideraciones antes señaladas, firmo en señal de conformidad:


 ANGELICA M. ESPINOZA LEÓN
 Fiscal Adjunta Provincial (P)
 Fiscalías Especializadas
 Contra la Criminalidad Organizada
 FIRMA Y/O SELLO

Conformidad

VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ N.º 05

Nombre: WALTER IVAN SALAS VASQUEZ

DNI: 10222624 Registro CAL: 35346

Cargo actual: Asesor Titular.

Años de experiencia laboral: 23 años

II. ASPECTOS PARA VALORACION DE CONTENIDO

Estimado Juez-experto, se le agradece su disposición de coadyuvar en la evaluación del instrumento de investigación - Guía de entrevista, perteneciente a la tesis denominada "LA CADUCIDAD EN EL PROCESO JUDICIAL DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS CONSERVATIVAS IMPUESTAS A TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO".

Objeto de la investigación: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

La presente evaluación es muy relevante, puesto que se pretende garantizar la validez del contenido del instrumento elaborado; por lo tanto, a fin de medir su validez, se debe calificar los ítems (preguntas de la guía de entrevista), debiendo marcar **ACUERDO (A)** o **DESACUERDO (D)** según los criterios señalados a continuación:

CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	ITEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		PERTINENCIA		RELEVANCIA	
			A	D	A	D	A	D	A	D
Proceso judicial laboral	Derechos procesales	Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?	✓		✓		✓		✓	

		En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales puede garantizar los derechos procesales de las partes procesales intervinientes?	✓		✓		✓		✓
	Principios del proceso laboral	Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas afecta algún principio del proceso laboral?	✓		✓		✓		✓
		En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral?	✓		✓		✓		✓
	Demanda de impugnación de sanciones disciplinarias	¿Considera usted que vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer demanda de impugnación sanciones disciplinarias afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión?	✓		✓		✓		✓
Caducidad	Extinción de la acción	¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral favorece únicamente a empresas emplazadas?	✓		✓		✓		✓
	Extinción del derecho	Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓
Plazo	Plazo legal	¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas?	✓		✓		✓		✓
	Plazo judicial	Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX	✓		✓		✓		✓

		Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias atenta contra derechos laborales?	✓		✓		✓		✓	
Seguridad jurídica	Estabilidad jurídica	Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓	
	Bien común	Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?	✓		✓		✓		✓	

III. OBSERVACIONES Y/O APRECIACIONES SOBRE APLICABILIDAD

Conforme.

Con las consideraciones antes señaladas, firmo en señal de conformidad:

FIRMA Y/O SELLO

Conformidad

ANEXO D: JUICIO DE EXPERTOS

Según Escurra (1988), el coeficiente de Validez (V) de Aiken se puede valorar a través de valoraciones dicotómicas (Acuerdo y Desacuerdo). Las cuales se calculan así:

S: La sumatoria de si
 n: Numero de Jueces
 c: Numero de valoraciones
 V: Validez

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Interpretación de resultados:

No válido $V < 0,8$

No válido $1 < V$

Válido $0,8 < V < 1$

CLARIDAD	Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
PERTINENCIA	El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
CONGRUENCIA	El ítem se encuentra relacionado con cada una de las categorías y subcategorías.
RELEVANCIA	El ítem es apropiado para representar a las categorías específicas del constructo y permitirá alcanzar los fines de la investigaciones

ITEMS	CRITERIOS	S	n	c	JUECES					V de Aiken	VALIDEZ
					J1	J2	J3	J4	J5		
ITEM 1	CLARIDAD	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	PERTINENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	CONGRUENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	RELEVANCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
ITEM 2	CLARIDAD	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	PERTINENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	CONGRUENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	RELEVANCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
ITEM 3	CLARIDAD	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	PERTINENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	CONGRUENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	RELEVANCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
ITEM 4	CLARIDAD	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	PERTINENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	CONGRUENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	RELEVANCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
ITEM 5	CLARIDAD	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	PERTINENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	CONGRUENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	RELEVANCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
ITEM 6	CLARIDAD	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	PERTINENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	CONGRUENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	RELEVANCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
ITEM 7	CLARIDAD	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	PERTINENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	CONGRUENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	RELEVANCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
ITEM 8	CLARIDAD	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	PERTINENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	CONGRUENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	RELEVANCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
ITEM 9	CLARIDAD	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	PERTINENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	CONGRUENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	RELEVANCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
ITEM 10	CLARIDAD	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	PERTINENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	CONGRUENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	RELEVANCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
ITEM 11	CLARIDAD	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	PERTINENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	CONGRUENCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido
	RELEVANCIA	5,00	5	2	1	1	1	1	1	1,00	Valido

ANEXO E: GUIA DE ENTREVISTA

GUIA DE ENTREVISTA

Buen día, estimado participante,

Le saluda Angelica Dora Perez Huancahuari, bachiller en Derecho; es un gusto para mí contar con su participación en la presente entrevista, en reconocimiento a su dominio excepcional y un profundo bagaje en el campo del Derecho Laboral, agradeciendo enormemente su disposición a compartir su expertise en este estudio.

La presente entrevista relacionada con mi Tesis de Investigación denominada “**La caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado**”, tiene como objetivo explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

En esa misma línea, la legislación laboral en el sector privado, artículo 36 del **Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728**, señala que:

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 hecho (...).

De lo cual, se observa que no establece un plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias distintas al despido; sin embargo, el **IX Pleno Jurisdiccional Supremo En Materia Laboral** en el año 2022, acordó por unanimidad:

ACUERDO 3.1: El plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido es el establecido en el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es, treinta días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida, para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

Proponiendo mediante ACUERDO 3.2 la modificación del primer párrafo del artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los siguientes términos:

Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, hostilidad caduca a los treinta días hábiles de producido el hecho. Tratándose de sanciones disciplinarias distintas al despido, el plazo para accionar judicialmente caduca a los treinta días hábiles de notificada la medida. [...].

Y, aunque a la fecha, no se ha materializado dicha modificatoria a través de una ley, ello ha generado diversidad de criterios en los jueces al momento de atender procesos judiciales con dicha pretensión. Por un lado, algunos jueces han considerado el plazo de caducidad establecido en el Pleno Jurisdiccional antes citado, mientras otros se apartan de dicho criterio.

Visto lo anterior, se desarrollará la presente entrevista que consta de 11 preguntas, formuladas específicamente para lograr cada uno de los objetivos de la presente investigación, agradeciéndole nuevamente por su tiempo y disposición a participar en la entrevista y compartir sus conocimientos.

Atte.

Angelica Dora Perez Huancahuari

- Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido, sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?
- Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas, afecta algún principio del proceso laboral? ¿Por qué?
- En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes? ¿Por qué?
- Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa, garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?
- Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido, propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?
- ¿Considera usted que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias, afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión? ¿Por qué?
- ¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas emplazadas? ¿Por qué?
- En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de

caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral?
¿Por qué?

- Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, atenta contra derechos laborales? ¿Por qué?
- Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?
- ¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas? ¿Por qué?

ANEXO F: ENTREVISTAS REALIZADAS

ENTREVISTA PARTICIPANTE N° 01

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 01

NOMBRE: DR. EDUARDO BARTRA CHOCLOTT

FECHA DE ENTREVISTA: 16 DE MAYO DEL 2025

TRANSCRIPCION DE RESPUESTAS:

1. **Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido, sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?**

Afecta definitivamente generando incertidumbre, porque como no tienes un parámetro perentorio para poder accionar, genera una situación de indefensión para la parte empleadora, entonces, hay un problema puesto que se dejase a mucha discrecionalidad, porque no hay una regla exacta; entonces, esto genera un escenario de incertidumbre prácticamente absoluto y; esto es peligroso porque realmente estamos hablando del ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador y la gran afectación que genera esta omisión normativa. En cuanto a afectar específicamente algún derecho procesal de la empresa, tenemos el derecho de acción porque básicamente está enfocado en el escenario procesal, el primer derecho, es el derecho de acceso oportuno a tutela jurisdiccional efectiva - son dos cosas – y, eso es un derecho constitucional incluso, esta incertidumbre tiene una grave afectación de un derecho que es no solo procesal sino constitucional.

2. **Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas, afecta algún principio del proceso laboral? ¿Por qué?**

Afecta el principio de legitimidad, porque la legitimidad es una prerrogativa para poder ejecutar el derecho de acción; entonces, si bien es cierto, es una prerrogativa gaseosa, necesitas que “aterrice” pero justamente la base para “aterrizar” este derecho, es necesariamente el plazo; pero si hay una ausencia, lo que afecta es un principio de legitimidad para poder actuar en un proceso y no lo hace efectivo.

Esto afecta más al empleador, porque en el caso del trabajador en el caso del sector privado, la ausencia de un plazo se procura resolver con la observancia del principio de inmediatez; esto es, el principio de inmediatez, lo que hace es: “Oye mira entre la sanción y el hecho imputable, no puede mediar mucho tiempo, salvo que hay una razón objetiva que justifique ello”.

En una oportunidad – exponiendo un ejemplo ocurrido el sector público- en el año 2012, la Autoridad Nacional de Servicio Civil estableció como criterio tres meses, un plazo que se les ocurrió, después se resolvió porque con la Ley Del Servicio Civil hay reglas claras de prescripción, entonces ya está resuelto; pero en el sector privado sigue existiendo ese problema, pero la forma de resolver esa omisión es evidentemente con el principio de inmediatez; pero el principio de inmediatez como es un principio, se tiene que sustentar la aplicación del mismo, no es como una norma, la norma es una regla, un supuesto de hecho y supuesto de derecho, un principio dogmático; pero la única solución ahora es esa y ahí, queda libre al libre saber y entender de quien resuelve, determinar si es oportuna o no esa impugnación.

- **En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes? ¿Por qué?**

Sí, definitivamente puede garantizar los derechos procesales, el efectivo acceso a tutela jurisdiccional efectiva, va a garantizar la efectividad del derecho porque lo que importa de un derecho es que sea efectivo, que genere efectos; de lo contrario, simplemente va a ser una premisa que está regulada sin aplicar, va a ayudar a que se efectivice el derecho de acción.

Podría definirse un plazo, puede ser cuarenta y cinco días, sesenta días o así como plazo máximo, porque va a depender mucho de la complejidad del hecho, normalmente se usa un plazo de 30 días; pero si estamos hablando de potestad disciplinaria, yo creo que podría darse un plazo adicional de unos cuarenta y cinco días, es lo que creo razonable. Si sigo la línea de SERVIR antes de que existan las reglas de prescripción,

para el caso del sector público, estamos hablando de un mes y medio, resulta un poco más razonable.

- 4. Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa, garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?**

El bien común entendido como un componente de la seguridad jurídica va a coadyuvar a que efectivamente se garantice un escenario de seguridad para ambos, porque ya es una regla objetiva y las reglas objetivas ya no están sujetas a interpretación. Ahí sí, es regla y regla es, eso genera más estabilidad, genera un escenario de certidumbre y por lo tanto, seguridad jurídica y, salvaguarda el bien común de las partes.

- 5. Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido, propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?**

El plazo lo que va a hacer es regular el acceso al proceso, entonces creo que esa regulación está más pensada en una etapa previa, el proceso no se va a ver afectado, lo que se va a ver afectado es el acceso al proceso; entonces desde mi punto de vista, no afecta mucho al proceso en sí, lo que más está pensado es salvaguardar la posibilidad de acceder a un proceso, para en ese caso acreditar o debatir discutir confrontar posiciones respecto a la proporcionalidad, legalidad de la sanción impuesta distinta al despido, va más por ahí, es una etapa pre más que en el proceso.

- 6. ¿Considera usted que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias, afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión? ¿Por qué?**

Sí claro, lo vuelve mucho más discrecional, ahorita actúan en base a principios, el principio de inmediatez, pero como te mencionaba antes, el principio es gaseoso, es dogmático, sujeto al libre saber y entender del Juez y; sí, efectivamente deja mucho margen de acción al órgano jurisdiccional en cuanto a la toma de una decisión, pero demasiado campo de acción, con una norma, va a permitir aterrizar la posibilidad de evaluar una contingencia como esta.

7. **¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas emplazadas? ¿Por qué?**

No, favorece a las partes porque las reglas van a ser claras para ambos, es un mecanismo de defensa para la parte emplazada, porque de transcurrir este plazo legal interpondría una excepción de caducidad, pero también para el propio trabajador del sector privado que va a tener clara la regla y hasta cuándo puede impugnar esta sanción a nivel judicial; irradiaría efectos positivos para ambas partes.

8. **En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral? ¿Por qué?**

No lo vulnera, complementa la aplicación del principio de inmediatez, desde mi punto de vista, un pleno es jurisprudencia, es fuente de derecho; por lo tanto, si es fuente de derecho, en este caso derecho procesal, yo recurro a las fuentes; cuando no hay una norma formal que regule un determinado supuesto. Entonces, este pleno jurisdiccional, ese acuerdo de los treinta días de caducidad, complementa la aplicación idónea del principio de inmediatez; más que ser un perjuicio, yo creo que beneficia; sin embargo, como es fuente sigue siendo también discrecional distinto a que sea una norma, que ahí no es discrecional, es objetivo; pero no perjudica, considero que complementa; se debería recurrir a ello.

Si hablamos del principio *in dubio pro operario*, implica que haya duda respecto a ¿qué norma voy a aplicar? y la duda favorece al trabajador, pero en este caso no hay norma y, como no hay norma, no hay aquello que genera duda; más bien, hay un supuesto que no tiene una regulación expresa, pero tiene parámetros doctrinarios y jurisprudenciales; entonces, no veo una vulneración del *in dubio pro operario* porque no tiene nada que ver ese principio, va por el otro lado de aplicar fuentes de derecho, la doctrina es fuente, la jurisprudencia es fuente válida y justamente cumplen una finalidad cuando no hay norma positiva que regule un supuesto de hecho. En el caso de la tutela jurisdiccional efectiva ahorita en cuanto estas sanciones de una manera exclusivamente dogmática, con principios, la inmediatez, un pleno jurisdiccional; entonces, Lo que se está buscando algún parámetro en el que se pueda definir la posibilidad de acceder a una tutela jurisdiccional efectiva que facilitaría la gestión del juez, a través de la existencia de una norma; pero con lo que existe ahora, más bien se está procurando ante una omisión o una ausencia de norma garantizar un derecho constitucional y esa es la finalidad de los principios, hay una función integradora ante un vacío normativo.

- 1). **Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, atenta contra derechos laborales? ¿Por qué?**

Es riesgoso porque no hay norma, lo que pasa es que para interponer - un caso de parte - la manera en que el proceso se caiga por un tema de caducidad es con la interposición de una excepción, pero la excepción si o si debe tener una norma positiva expresa que motive en este caso la caducidad. Entonces, si no hay norma que regule un plazo, no hay un sustento para la aplicación de una excepción y eso genera un estado de indefensión para el empleador. Ahí sí queda a criterio del juez, definir si admite o no; todo se va a resolver al momento de los actos postulatorios, pues el problema va a generarse cuando se admita, vaya a proceso y se advierta un tiempo extremadamente excesivo entre la sanción y el hecho y este

es un escenario en el que después va a tener que resolver, pero genera un estado de indefensión al empleador.

Ahora bien, las reglas de caducidad surgen del proceso civil, el código procesal civil es fuente supletoria de la norma procesal de trabajo, entonces ahí si comparto la posición de que la regla tiene que estar prevista en norma; aplicar un pleno y sobre ello amparar una excepción de caducidad, me parece riesgoso, porque no hay un consenso. Las reglas de excepciones, todas son admitidas y todas son aceptadas sin cuestionamiento alguno, la excepción de falta de legitimidad para obrar, excepción de cosa juzgada, excepción de caducidad; pero, el problema es que en el caso de tomar lo resuelto en un pleno como norma, genera un problema, es un poco riesgoso que se ampare una excepción de caducidad. Aplicar lo señalado en el pleno sin una norma existente afecta la tutela jurisdiccional efectiva, en este caso, del trabajador que quiere interponer una demanda.

- 10. Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?**

Sí es necesario, sería lo ideal, ya que hay un pleno que prevé treinta días, que sean 30 días; a mí me parece que es mejor 45 días, pero si hay un pleno que definitivamente prevé treinta días, claro que es necesario que exista una norma.

- 11. ¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas? ¿Por qué?**

Sí, va a garantizar la seguridad jurídica, va a ayudar a que haya una regla clara, una base sobre la cual los jueces van a tener que resolver, y eso genera un escenario de mayor garantía y además, suprime cualquier tipo de supuesto de indefensión para ambas partes. Quizás es una posición de corriente positivista, derecho positivo formal, pero es que en este caso, sí debe ser porque estás hablando de defensa de

intereses defensa - por ejemplo - en el caso del trabajador, su derecho al trabajo; en el caso del empleador, su derecho a la libre iniciativa privada, derecho a la libertad de contratación; entonces, necesitas una norma que frente a una ponderación de derechos se defina las reglas claras.



Firmado digitalmente por BARTHA
CHOCLOTT Eduardo PAU
30207553608 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.05.2025 17:17:01 -05:00

(FIRMA Y/O SELLO)

Conformidad

ENTREVISTA PARTICIPANTE N° 02

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 02

NOMBRE: Brisa Yessamil Aliaga Bendezu

FECHA DE ENTREVISTA: 20 DE MAYO DEL 2025

TRANSCRIPCION DE RESPUESTAS:

1. **Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido, sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?**

Visto desde la parte procesal de la demandada, la ausencia legal de un plazo de caducidad para las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, ocasionaria desde un punto de vista, la inseguridad jurídica respecto desde cuándo la parte accionante deja de verse legitimada de acudir a un fuero judicial para impugnar dichas materias, por lo que, resulta necesario la tipificación de un plazo para accionar las sanciones distintas al despido. Sin embargo, considerar el plazo de 30 días, ante la ausencia normativa al respecto, resulta en armonía con la normativa laboral pues como ejemplo tenemos que, conforme al artículo 36 de la LPCL, el plazo para accionar cese de actos de hostilidad, también es 30 días, por lo que, considerar dicho plazo y no otro, guarda armonía con la legislación laboral de la materia, sumado a que, es una referencia para que la demandada pueda tener certeza desde cuándo y cuando caduca la pretensión del accionante.

2. **Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas, afecta algún principio del proceso laboral? ¿Por qué?**

Sí, teniéndose en cuenta que, conforme al artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497 "NLPT", el juez debe observar el debido proceso, el que contempla la seguridad jurídica, la materialización de este derecho en el caso concreto, se puede advertir mediante el establecimiento legal de un plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias distintas al despido, en consecuencia, la ausencia de un plazo de caducidad, implica la latente afectación de dichos derechos.

3. **En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes? ¿Por qué?**

Sí, como lo indiqué previamente, en tanto que el derecho más conexo al tema concreto sería el derecho al debido proceso, que es aplicable a todo proceso incluido el laboral, el mismo que contiene el principio de seguridad jurídica, el contar con un plazo legal para la caducidad para la impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido constituye para la demandada, la seguridad de que las pretensiones que versen sobre ello, serán resueltas en las instancias judiciales de la misma manera y no de distintas formas ante procesos similares, además de que, ambas partes procesales tendrán conocimiento sobre los alcances de las pretensiones incoadas, así como del análisis al respecto que hará la judicatura.

4. **Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa, garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?**

Sí, ya que establecer plazos perentorios para distintas pretensiones, otorga certeza y cognoscibilidad a las partes intervinientes en un proceso laboral pues saben de antemano bajo qué reglas va a regirse la judicatura para la resolución de los procesos laborales, lo que permite a las partes tener seguridad jurídica y garantizar en este extremo su debido proceso y consecuente tutela jurisdiccional, indispensable en un Estado Constitucional de Derecho.

5. **Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido, propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?**

Definitivamente, como lo señalé en las respuestas anteriores, la seguridad jurídica es medular en todo proceso y en concreto en el laboral, pues ambas partes procesales merecen acudir a la vía jurisdiccional teniendo conocimiento de las reglas procesales que serán aplicables a sus pretensiones, solo de esa forma avanzamos hacia la concreción y garantía del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

6. **¿Considera usted que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias, afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión? ¿Por qué?**

Si bien todo juez tiene independencia respecto a sus criterios y respecto de las demás instancias pares y superiores, al no encontrarse establecido legalmente un plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias distintas al despido, permite o da paso a que la posición del juez en ejercicio de su facultad discrecional, que no lo exime de motivar sus resoluciones, pero que, al verse contrapuesta a posiciones diversas de otros órganos jurisdiccionales, da paso a que ante similares casos, se resuelva de manera distinta, lo cual afecta los derechos de las partes procesales. En tal sentido, la respuesta es que, no considero que se afecte la facultad discrecional del juez pues al ser una facultad, el juez puede determinar de manera motivada su decisión; sin embargo, el vacío legal puede afectar a los litigantes que ante casos similares podrían tener decisiones jurisdiccionales contrarias, estando ahí el problema al respecto.

7. **¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas emplazadas? ¿Por qué?**

No, pues determinar normativamente un plazo de caducidad para impugnar sanciones distintas al despido, es algo que beneficia a ambas partes, pues de antemano el demandante al plantear su demanda, sabrá las reglas aplicables a su pretensión y; por su parte, la demandada, sabrá al acudir a dicho proceso judicial y contestar la demanda, el plazo aplicable al caso concreto.

8. **En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral? ¿Por qué?**

No, pues al ser la principal finalidad de los plenos jurisdiccionales supremos uniformar los criterios jurisprudenciales y esa forma contribuir a la predictibilidad de las decisiones expedidas por los magistrados, no buscando sino contribuir a dicha finalidad mediante decisiones como de incorporar un plazo de caducidad para las sanciones distintas al despido, favorece la seguridad jurídica y con ello busca garantizar el debido proceso para las partes procesales y para la comunidad jurídica y no jurídica.

- 9. Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, atenta contra derechos laborales? ¿Por qué?**

No, pues al igual que en casos como de impugnación de despido o actos de hostilidad, se puede aplicar la caducidad de oficio, esto, es sin un pedido de parte, se encuentra el juez facultado de hacerlo. Sin embargo, considero que, mientras exista diversidad de criterios en diversos y distintos sentidos al respecto, que el juez pueda aplicar de oficio la caducidad, puede perjudicar los derechos sustantivos de los trabajadores generalmente pues son sus derechos lo que se buscan tutelar en el proceso laboral teniendo en cuenta la desigualdad materia presente en el seno de la relación laboral.

- 10. Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?**

Sí, como he ido explayándome, resulta necesario que un Estado Constitucional de Derecho, se garantice el debido proceso que implica el resguardo de la seguridad jurídica para las partes que acuden a la judicatura en busca de tutela de sus derechos. Sin embargo, mientras no se emita dicha normativa, se debe aplicar lo plasmado en el IX Pleno, con el fin de minimizar la inseguridad jurídica y buscar la uniformidad de criterios en la judicatura, a fin de no perjudicar a las partes con decisiones distintas para casos similares.

- 11. ¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas? ¿Por qué?**

Definitivamente, como he indicado precedentemente, establecer un plazo legal de caducidad para impugnar sanciones distintas al despido, implica el resguardo de la seguridad jurídica y la garantía del debido proceso para las partes intervinientes en un proceso judicial.



Brisa Yessamil Aliaga Bendezu

(FIRMA)
Conformidad

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 03

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 03

NOMBRE: IMBER JESUS LLERENA FLORES

FECHA DE ENTREVISTA: 15 DE MAYO DE 2025

TRANSCRIPCION DE RESPUESTAS:

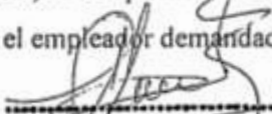
1. Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido, sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?

La ausencia de un plazo de caducidad legal no afecta en lo esencial los derechos procesales de la empresa. Esta conserva su derecho de defensa y puede invocar criterios como el **principio de inmediatez**. Así lo reconoce, para dar un ejemplo, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Huaura en el **EXP. 00073-2023-0-1308-JR-LA-01**, al sostener que:

Al no haber honrado el demandante el principio de inmediatez al impugnar la sanción disciplinaria de 10 días sin goce de haber impuesta por su empleadora, se entiende que en su momento el trabajador asintió en la decisión del empleador, de ahí que, la demanda se encuentra incurso en la causal de improcedencia prevista en el inciso 2 del artículo 427 del Código Procesal Civil, aplicable al presente en vía supletoria.
(Sumilla)

2. Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas, afecta algún principio del proceso laboral? ¿Por qué?

No lo considero así. Desde mi punto de vista, la ausencia de un plazo de caducidad no afecta el debido proceso ni la seguridad jurídica, siempre que el juez valore el **principio de inmediatez**. La aplicación de este principio actúa como un filtro legítimo y razonable para evitar reclamos tardíos, sin necesidad de un plazo rígido impuesto sin base legal. Recordemos que este principio de la relación laboral, no es aplicable únicamente en favor del trabajador, sino que también es invocable por el empleador demandado.


Abg. Mag. Jesus Llerena Flores
ABOGADO
Reg. CAL 99469

1

3. En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes? ¿Por qué?

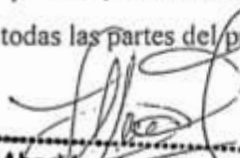
Solo lo haría si dicho plazo es establecido por ley, conforme lo establece expresamente el artículo 2004 del Código Civil. Un plazo de caducidad impuesto por vía jurisprudencial —como en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, replicado por la Casación Laboral N° 8715-2020 Lima de fecha 04 de enero de 2023— vulnera el principio de legalidad y no garantiza auténticamente los derechos de las partes. Al contrario, puede configurar un obstáculo indebido al derecho de acción del trabajador, y una contravención a la seguridad jurídica.

4. Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa, garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?

No si proviene de una fuente no legislativa. Los acuerdos plenarios, si bien en la actualidad son de obligatorio cumplimiento, no pueden establecer límites legales. El bien común se preserva mejor aplicando principios de razonabilidad e inmediatez, según el caso concreto.

5. Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido, propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?

La respuesta es afirmativa, pero siguiendo mi criterio ya expuesto, esto será siempre que ese plazo sea fijado por ley. La estabilidad jurídica no se logra con decisiones jurisprudenciales aisladas que, por más reiteradas que sean, no tienen fuerza normativa. Solo una disposición legal puede otorgar certeza a todas las partes del proceso.


 Abg. Mag. Jesús Llerena Flores
 ABOGADO
 Reg. CAL 99469

6. ¿Considera usted que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias, afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión? ¿Por qué?

No debería. Al contrario, permite que el juez valore el principio de inmediatez y las circunstancias del caso para decidir si la demanda fue oportuna. Sustituir ese juicio por un plazo fijo no previsto por ley restringe indebidamente la función jurisdiccional.

7. ¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas emplazadas? ¿Por qué?

Si el plazo es razonable y discutido legislativamente, podría equilibrar los intereses. Pero imponerlo judicialmente, como hizo el IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y replicado por la Casación 8715-2020 Lima, sí favorece indebidamente a las empresas, que usualmente son las demandadas en los procesos laborales.

8. En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral? ¿Por qué?

Sí. Aplicar el acuerdo del IX Pleno como si fuera norma legal es inconstitucional, pues vulnera el artículo 2004 del Código Civil, el principio de legalidad del artículo 139.9 de la Constitución, y debilita el principio pro operario. No puede nacer un plazo de caducidad de una decisión plenaria no legislativa.


 Abg. Mag. Jesus Llereno Fijo.
 ABOGADO
 Reg. CAL 994702

9. Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, atenta contra derechos laborales? ¿Por qué?

Sí, porque como se sabe, la caducidad es una institución que declara la extinción del derecho y de la acción, por tanto, debe emanar de una norma legal. Aplicarla sin ley implica una vulneración del derecho al debido proceso y del acceso pleno a la justicia laboral.

10. Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?

Sí, siempre que provenga del legislador. El propio IX Pleno lo reconoció en su acuerdo 3.2, al proponer al Congreso la reforma del artículo 36 del TUO del D. Leg. 728. Esto demuestra que el Poder Judicial es consciente de que no puede legislar sobre caducidades por sí mismo.

11. ¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas? ¿Por qué?

Sí, en tanto sea fruto de un proceso legislativo formal. Un plazo legal, claro y proporcional, mejora la previsibilidad del proceso y protege a ambas partes. Pero imponerlo jurisprudencialmente compromete seriamente la coherencia del sistema jurídico.

Conformidad

Abg. Mag. Jesus Llerena Flores

ABOGADO

Reg. CAL 99469

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 04

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 04

NOMBRE: MELANIE MARIELLA GONZALES HUARHUACHI

FECHA DE ENTREVISTA: 13 DE MAYO DEL 2025.

TRANSCRIPCION DE RESPUESTAS:

1. **Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido, sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?**

Se puede dar el caso de que el trabajador, abusando de este vacío legal pueda - de manera ilimitada - impugnar la sanción, aun cuando haya terminado el vínculo laboral, incluso años después, cinco o diez años después; esto puede ser perjudicial para la parte empleadora, en materia económica; por ejemplo, cuando se traten de sanciones como suspensiones sin goce de haber, lo que va a hacer el demandante es pedir su reintegro de las remuneraciones o una indemnización, entonces esto va a perjudicar económicamente a la empresa. Entonces, si hablamos de si influye o no la ausencia de un plazo de caducidad sobre los derechos de la empresa empleada, considero que no; solo en un extremo económico puede ser que sea perjudicial, pero derechos específicamente considero que no.

2. **Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas afecta algún principio del proceso laboral? ¿Por qué?**

Considero que no, porque los principios laborales ante esta diferencia que hay entre el trabajador y el empleador, siempre el trabajador tiene menos capacidad probatoria; por ejemplo, no está cercano a los documentos de la empresa o videos, muchas formas de acreditar algún hecho; entonces, justamente estos principios laborales, son herramientas para ayudar al juzgador a equiparar esa relación laboral ante vacíos legales, problemas de interpretación; pienso que la legislación laboral en cierta forma ayuda a que se equipare esa diferenciación, pero al trabajador entonces en este caso, aplicar un plazo de caducidad considero que sería perjudicial en cierta forma para el trabajador.

3. **En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes? ¿Por qué?**

Sí es que se incorpora algún plazo de caducidad, considero que también se debería tipificar cuál sería el procedimiento por seguir, a fin de no vulnerar el derecho al debido procedimiento, el derecho de defensa del trabajador o los principios de inmediatez, legalidad, tipicidad; entonces de incorporarse algún plazo también debería contemplarse legalmente un procedimiento para este tipo de sanciones, quizá el mismo también que se aplica para los despidos. Hay un pleno, el X Pleno Jurisdiccional, pero es genérico. Considero, que también debería contemplarse legalmente para que así no haya argumentos de los abogados de las empresas para decir no, señalando que "no está previsto legalmente o que este no es vinculatorio". Considero que también debería fijarse ese procedimiento para que haya un respeto.

4. **Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa, garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?**

Sí, pero que -dicho plazo- sea ya culminado el vínculo laboral, digamos hasta 30 días posteriores a culminado el vínculo laboral, se puede exigir impugnaciones de sanciones y; mientras tenga vínculo

vigente, el trabajador podría impugnar este tipo de sanción, ya sea para efecto de liquidación de sus beneficios y ahí, se incorpora las remuneraciones que quizá injustamente le han dejado de dar por alguna suspensión, podría ser como un término medio.

5. **Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido, propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?**

Definitivamente de fijar un plazo, conforme al que yo he propuesto, posteriormente al término del vínculo laboral, si otorgaría seguridad jurídica, estabilidad jurídica y las partes podrían saber cuándo Sí o cuando no, y también con ello no desencadenar en una mayor carga procesal, abarrotando a los juzgados con estas impugnaciones de sanciones. Igual, en el supuesto de que no se ha culminado el vínculo y, sea a los 30 días de notificada la sanción, considero que coadyuvaría a que haya una mayor estabilidad o seguridad jurídica.

6. **¿Considera usted que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión? ¿Por qué?**

Considero que este vacío no afecta la discrecionalidad, porque como hay un vacío y no está previsto legalmente, el juez tiene la discrecionalidad y ahí, sí puede hacer uso de su discrecionalidad y apartarse de un criterio. Considero que este pleno no es vinculatorio; sin embargo, hay una modificatoria a la Ley Orgánica del Poder Judicial, sobre que los plenos son vinculantes, no obstante, el IX Pleno Jurisdiccional es con fecha posterior, no es vinculatorio, no es obligatorio; más bien el juez podría usar su facultad de discrecionalidad y; como no está previsto legalmente, puede analizar a fondo esta sanción, si ¿Se ha aplicado correctamente? ¿Es desproporcional?; entonces, considero que este vacío coadyuva a que pueda hacer uso de su facultad discrecional; en cambio, si la ley lo prescribe, no se puede hacer más, el juez tiene que aplicarlo. Considero que este vacío coadyuva a que si pueda hacer uso de su facultad discrecional, sin embargo, en el caso en que en la misma empresa, haya dos trabajadores que han impugnado un hecho y a uno no se le admite a trámite y a otro no y; la misma empresa a uno le paga bien o no, entonces, es un gran problema la falta de predictibilidad de las decisiones.

7. **¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas empleadas? ¿Por qué?**

Considero que sí, los únicos beneficiados serían las empresas empleadoras. Mi posición es híbrida, si hay un plazo, debería ser a un mes de culminado el vínculo, porque puede ser el caso que el empleador tome ello como represalia, por ejemplo: *"¿Sabes qué? estos trabajadores me dificultan, me van interponiendo demandas, genera gastos a la empresa, entonces vamos a buscar alguna razón para despedirlo"*. Entonces, considero que ese plazo - mientras haya vínculo vigente - no sería tan favorecedor para el trabajador; además, podría ser que si se implementa esto, también podría implementarse un plazo prescriptivo de un año para sancionar; por ejemplo, sucede el hecho y, si al año no has actuado, no has amonestado o no has interpuesto alguna sanción al trabajador, ya no puedes después de un año. Estas serían las reglas para las dos partes, en cuanto a las sanciones disciplinarias.

8. **En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral? ¿Por qué?**

Dado que el acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral no sería vinculatorio aún, aunque también esto todavía estaría sujeto a interpretación por parte de la Corte Suprema, ante ello, justamente el indubio pro operario es una regla de interpretación en los procesos laborales que va a permitir al juez que, ante la duda de interpretación, no ante la duda de los hechos, sino ante la duda de interpretación de alguna

norma, siempre se aplica el más favorable al trabajador; en este caso, después de haber agotado la vía de los plenos jurisdiccionales, que si bien es cierto, son vinculantes pero desde cierta fecha en adelante y todo eso; hay como una duda todavía y hay distintos criterios, eso lo vemos reflejados en los distintos criterios que hay en las sentencias de las instancias o incluso la misma Corte Suprema. Ante ello, yo creo que se estaría vulnerando el principio del in dubio pro operario. En cuanto al principio de legalidad, también porque eso no está previsto.

9. **Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, atenta contra derechos laborales? ¿Por qué?**

Si nos vamos al extremo de los Derechos procesales; para empezar, no estando tipificado algún procedimiento específico para las sanciones distintas al despido, considero que si se estaría vulnerando el debido procedimiento. Ahora si nos vamos a un extremo de las normas materiales, el derecho laboral -por ejemplo - en los casos en los que se realiza una suspensión sin goce de haber se estaría vulnerando el derecho fundamental de la remuneración - claro, estamos hablando en los casos que sea injusto, pues al evaluar la caducidad no se ve los temas fondo- el derecho del trabajo desde sus distintas dimensiones, cómo sería también el derecho al trabajo efectivo, porque hay personas que no solamente trabajan por dinero, tal vez muchas personas que sí, pero otras personas trabajan por superación personal o desean adquirir mayor experiencia profesional y supongamos que te hayan sancionado con una suspensión sin goce de haber por tres meses, esto implica que te remuevan de tu cargo, que cuando vuelvas estés entre personas de menor rango, tal vez clientes como van a verte, no quizá desde distintos factores puede afectarte como trabajador en tu trayectoria profesional.

10. **Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?**

Considero que sí, pero un mes después o 30 días hábiles después de culminar el vínculo laboral.

11. **¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas? ¿Por qué?**

Considero que sí, en los términos que te había señalado, en el plazo posterior a la culminación del vínculo laboral, pero Considero que si es tanto para trabajadores, como para empleadores otorgaría una seguridad jurídica, siempre y cuando también se garantice el debido procedimiento, no en este en la aplicación de estas sanciones.


(FIRMA Y SELLO)
Conformidad

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 05

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 05

NOMBRE: OSWALDO GRIMALDO CABALLERO VILDOSO

FECHA DE ENTREVISTA: 26.05.2025

TRANSCRIPCION DE RESPUESTAS:

- 1. Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido, sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?**

La Influencia es grave. Si bien la facultad discrecional de un juez de apartarse de un precedente (explicando las razones, claro esta), llevaría al absurdo de tener dos posturas judiciales, máxime si conforme a la modificatoria de la NLPT por efecto de la Ley N° 32155 le da dicha competencia al JPLL (toda cuantía), y con ello infinidad de criterios.

- 2. Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas, afecta algún principio del proceso laboral? ¿Por qué?**

Si, afectación al principio de "SEGURIDAD JURIDICA" y diría incluso el de Inmediatez. Razones del porque. Considero que ello parte de poner en tela de juicio la celeridad jurídica. Si pese al vacío legal (plazo prescriptorio), el mismo es resuelto por los jueces, dado el mandato de no dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley; entonces cuando unos jueces siguen el precedente y otros no, se afecta esa seguridad y la inmutabilidad de la sanción , por una falta de plazo cierto.

- 3. En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes? ¿Por qué?**

Considero que si. Las razones, disiparía las dudas de tener dobles interpretaciones de jueces que expresen: ¡Cómo no acota plazo, entonces esto se rige por las reglas del Código Civil.

- 4. Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa, garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?**

Considero que 30 días hábiles va en la línea de un cuestionamiento similar, como es el caso de un despido o un acto de Hostilidad. Si bien por el fondo son cuestiones distintas (gravedad de la falta), el acotar un plazo perentorio abona en favor de la inmediatez y la reversión en el caso la justicia encuentre desproporcionalidad en la sanción impuesta por el empleador.

- 5. Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido, propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?**
Si, por las razones esbozadas supra.

- 6. ¿Considera usted que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias, afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión? ¿Por qué?**

Conforme lo expresáramos supra, esta falta de claridad de un plazo prescriptorio puede llevar a los Jueces de Paz Letrado (hoy competentes para ver este tipo de pretensión) el tener criterios disímiles, sosteniendo que como no dice plazo, esta se rige por las reglas del Código Civil, tornando al empresario (que impone la sanción) a conservar todos los antecedentes incluso fuera de la limitación del Decreto Ley N° 25988.

- 7. ¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas emplazadas? ¿Por qué?**

A todos (empresa y Trabajadores) y a la colectividad nacional, dado que da Seguridad Jurídica y Predictibilidad en la forma de administrar justicia.

- 8. En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral? ¿Por qué?**

Como expresamos, el juez no puede dejar el derecho encaminado en resolver un asunto sometido a su competencia. Para ello debe aplicar las fuentes legales y principios inspiradores del Trabajo (partiendo de la constitución). El problema radica en la libertad de decisión y el que un juez se aparte de dicho pleno, so pretexto de que no comparte el mismo. Ante ello una ley expresa aclararía esta situación.

- 9. Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, atenta contra derechos laborales? ¿Por qué?**

No, no lo considero. Reitero el punto gira en torno a poder dilucidar cual es el plazo que cuenta el trabajador sancionado de discutir su sanción ante órgano imparcial judicial.

- 10. Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?**

Si, porque ello traería predictibilidad en las decisiones de los jueces.

- 11. ¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas? ¿Por qué?**

Si, para ello le ruego remitirse a mis anteriores respuestas.



 Oswaldo Grimaldo Caballero Vildoso
 DNI N° 09873295

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 06

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° ____

NOMBRE: ELMER GUILLERMO ARCE ORTIZ

FECHA DE ENTREVISTA: 21 DE MAYO DEL 2025

TRANSCRIPCION DE RESPUESTAS:

1. **Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido, sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?**

La inexistencia de un plazo genera incertidumbre, la empresa pone la sanción, se supone que esta sanción este debería en su momento quedar ya consolidada y eso sucede cuando se pasa el plazo de impugnación judicial, pero si no hay plazo de impugnación judicial, la sanción quedaría siempre en esta incertidumbre de que la puedan cuestionar y que la puedan revocar, entonces eso también hace que la que la decisión del empleador no tenga una certeza. En relación a los derechos procesales, creo que no hay afectación de acceso a la justicia, ni debido proceso ni de tutela jurisdiccional; si la perjudicaría porque obviamente su decisión podría ser impugnada en cualquier momento, pero no hay una violación o una lesión a su derecho procesal. Solamente sería una situación en que su poder sancionador se puede ver cuestionado con posterioridad, pero así como lo pueden cuestionar, puede que nadie lo cuestione, a prima facie no me parecería que haya ninguna afectación de los derechos de la empresa.

2. **Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas, afecta algún principio del proceso laboral? ¿Por qué?**

El trabajador aun cuando no haya plazo va a poder presentar de todas maneras su medida de impugnación, con lo cual tiene acceso a un proceso, el propio trabajador es el que está eligiendo el momento en que va a impugnar, con lo cual el principio de contradicción se está respetando y el de igualdad de armas - que me parecen los dos principios fundamentales en el proceso laboral - no veo tampoco que se afecte; porque tanto la empresa, como el trabajador, se podrán defender en un en un proceso judicial; aquí lo que hay es un problema de que, esto se puede extenderse mucho tiempo después y que además, en derecho laboral, siempre se respeta el principio de inmediatez; entonces, salvo que el principio de inmediatez se ha proclamado como obligación de la empresa -o sea que tiene que sancionar lo antes posible- pero ese principio se estaría cumpliendo en este caso, porque el empleador está sancionando de manera inmediata, ¿podríamos pedirle principio de inmediatez al trabajador para que demande si no está especificado en la ley? No y, no sé hasta dónde ese sería un principio que tenga que exigírsele al trabajador. Los demás principios, el de veracidad, oralidad, todos se van a aplicar en el proceso, con lo cual insisto en que no veo afectación de los principios procesales. Los principios procesales son parte de un ordenamiento, pero hay que atender lo que dice la ley; entonces, cuando yo tengo una confrontación entre un principio y algo que me dice la ley, yo tengo que atender a lo que dice la ley; entonces, en el caso del principio de inmediatez -por lo que se ha visto en la aplicación de las normas peruanas- se aplica sobre todo al sujeto empleador porque él tendría que va a evaluar una conducta y va a tener que sancionarla con inmediatez; pero en el caso de los jueces, si ese sería un principio de jueces, debería estar regulado en la ley procesal que es la que regula todo el comportamiento y la actividad judicial, pero ese principio ha sido proclamado básicamente respecto del sujeto empleador. En el caso del debido proceso, lo vas a valorar en relación al proceso judicial que vas a abrir y, en cuanto ocurra eso, se entiende que se van a respetar las pautas básicas de un debido proceso, que sería el acceso a la justicia, el derecho de defensa y que sería la motivación de las sanciones, eso se daría dentro del proceso judicial; eso no afectaría el debido proceso porque en la relación interna entre trabajador y empleador, el

empleador va a respetar el debido proceso Porque va a analizar la conducta del trabajador y le va a imponer la sanción; Ahora si el trabajador cuestiona esa sanción o no la cuestiona, ya es una cuestión que no estaría afectando debido proceso porque En su momento el empleador podrá defenderse y sustentará la sanción que ha impuesto y el trabajador tampoco quedaría afectado su debido proceso porque va poder impugnar cuando le parezca, por eso no yo no vería afectaciones de derecho fundamentales.

3. En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes? ¿Por qué?

Considero que el tema de la lesión de derechos fundamentales -en ese caso- es trascendental que si – por ejemplo – se considera que hay una afectación del debido proceso, en el caso de que el trabajador impugnó tres meses después aun cuando la ley no especifica un plazo, un amparo podría eventualmente dejar sin efecto el proceso de impugnación; entonces, ahí creería que más bien, el amparo estaría afectando un derecho, como es el del debido proceso, acceso a la justicia para poder impugnar la sanción; yo insistiría en que en que así pongas plazo no hay una afectación al debido proceso del trabajador, ni del empleador y; con eso evitaría que el empleador pueda sustentar una posición que luego termine negando la impugnación de los trabajadores.

Al entrevistado se le formula repregunta: Se le plantea el caso en que dos trabajadores (por separado) de una misma empresa impugnan una medida disciplinaria ante distintos juzgados, de los cuales a uno de ellos se admite a trámite su demanda y al otro se le declara improcedente por haber operado la caducidad de impugnar ante instancia judicial, observándose criterios distintos de los jueces. ¿Ello afectaría algún derecho?

Claro que sería criterios distintos, pero ahí el que tramita está cumpliendo con su labor y está respetando los derechos laborales; y del otro supuesto, en que declara la caducidad, ese juez estaría afectando el acceso a la justicia del trabajador; pero yo no vería en ninguno de los dos casos una afectación al debido proceso; se puede pensar que: el que admite a trámite la impugnación estaría afectando el debido proceso del empleador y el que declara la caducidad, estaría afectando el debido proceso del trabajador, entonces este me parecería medio contradictorio, lo único que me quedaría claro sería que: Si no le das la posibilidad de impugnación -por la razón que fuere - estarías afectando un debido proceso (se aplique o no la caducidad); pero el solo hecho de que los jueces establezcan criterios distintos, no me daría pie a decir que hay una violación de derechos.

4. Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa, garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?

Sin duda sin duda, sería una manifestación de la propia ley, el legislador te pone un plazo de caducidad y creo que eso ayudaría a que el empleador tenga certeza de cuándo van a impugnar y si se pasa ese plazo ya no le van a impugnar su sanción y quedaría consolidada y; por el lado del trabajador tendrías un plazo de impugnación, así es en la mayoría de actos impugnativos. Por ejemplo, en el despido tienes un plazo con lo cual no estás afectando nada, ningún derecho las partes, al contrario, estás equilibrando el bien común de las partes dentro del proceso.

5. Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido, propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?

Por supuesto que generaría estabilidad jurídica, porque el hecho de que no haya plazo abre las puertas a la incertidumbre; en cambio, con un plazo específico, ya sabes a qué te atienes y estás pendiente de cuánto

tiempo vas a tener para impugnar, me parecería sumamente positivo la verdad.

6. ¿Considera usted que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias, afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión? ¿Por qué?

Los jueces están en una situación en la que no son creadores de derecho; o sea, el juez está para aplicar la ley y eventualmente -claro- a través de la jurisprudencia, pero la jurisprudencia es fuente de derecho y tiene otra connotación, en una sentencia un juez no puede crear derecho, incluso a riesgo de caer en una situación de lo que se vendría a llamar prevaricato, pero no veo afectación de su discrecionalidad porque el juez está sometido a la ley, si la ley no le pone plazo, el juez no tiene discrecionalidad para crear o no crear un plazo, simplemente no tiene por qué poner un plazo establecido a la impugnación. Con lo cual no creo que se esté afectando la discrecionalidad de los jueces. Según la Ley Orgánica del poder judicial, lo que tiene carácter obligatorio para los jueces -salvo que se aparten de los precedentes- son los precedentes vinculantes; la ley Orgánica del poder judicial dice Qué es un precedente vinculante y cómo se forma, solamente lo puede crear la Corte Suprema; la Ley Orgánica del poder judicial reconoce lo plenos pero nunca les otorga calidad de fuente de derecho; Son criterios para mejor resolver, recomendaciones que el juez eventualmente podrá asumir o que podrá no asumir, entonces por ejemplo: "Un juez no toma en cuenta el plazo del pleno jurisdiccional; entonces no lo tomas, pero su sentencia cuando es vista en segunda instancia, la pueden anular por un criterio distinto"; pero no se puede sancionar a un juez que no ha tomado en cuenta el pleno jurisdiccional porque no termina siendo fuente de derecho.

7. ¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas emplazadas? ¿Por qué?

Sí, favorecería a las a las empresas porque le estás poniendo al trabajador un límite y además, le estás poniendo a la sanción de la empresa un límite para el cuestionamiento; con lo cual, si pasa ese plazo ya la sanción de la empresa se quedaría estable, consolidada. Entonces, creo que poner un plazo - me parece que es lo que debería ser - sin duda ayudaría a que a la empresa no le cause un perjuicio, no creo que tampoco sea un beneficio, pero sí ayuda a que no se le cause un perjuicio a la empresa.

Finalmente un plazo de caducidad ayuda a ordenar el proceso, no vería ninguna afectación al debido proceso de los de los trabajadores; si bien los trabajadores - ahora mismo - tienen una situación que lo beneficia pudiendo impugnar hasta después de cinco años, pero eso tampoco está bien, debería ser con la especificación de un plazo, creo que estarías ordenando mucho mejor el proceso de impugnación de sanciones, los 30 días me parece adecuado, proporcional.

8. En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral? ¿Por qué?

El establecimiento del plazo no estaría afectando ningún derecho de naturaleza procesal, ni del empleador ni del trabajador, es lo que debería ser. Ahora, sí creo que la herramienta (IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral) que estás utilizando para establecer el plazo no es la adecuada, o sea, eso debería ser regulado por ley; el utilizar este pleno jurisdiccional -que además no es nacional y por la naturaleza que tiene el pleno, no es una fuente de derecho- creo que en principio habría incumplimiento de las normas, no me parece que esté afectando derechos procesales porque son muchísimas las sanciones que son impugnadas en un plazo, ahí tenemos de ejemplo del despido. Ahora, si el pleno establece un plazo tampoco me parecería que estaría violando el derecho procesal del empleador ni derecho procesal del trabajador. Si afectaría el principio de legalidad; no obstante, este no es un principio del proceso propiamente dicho, sería ya un principio general de todo el sistema y si, yo creo que ahí sobre todo estarías afectando el principio de legalidad; tiene que ser una ley la que disponga, cuál va a ser el plazo, no lo

puede poner por cualquier de cualquier forma.

En el caso del principio in dubio pro operario, si hay una falta de ley, el aplicarla o no este plazo actualmente, no se vería afectado, o sea, al momento de que el juez admite o no trámite la demanda esto no afectaría en el principio in dubio pro operario. Este es un principio que se aplica cuando hay una duda en la interpretación de una norma; por ejemplo, tú tienes una norma y hay una ambigüedad en el sentido de la norma, aquí aplica el in dubio pro operario; sin embargo, en el caso, que vamos viendo ¿dónde está la norma interpretada? el juez estaría más que todo llenando un vacío, no estaría interpretando una norma, entonces este yo no vería aplicación del principio in dubio pro operario porque esto se aplica básicamente en problemas de interpretación normativa.

9. Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, atenta contra derechos laborales? ¿Por qué?

No le vería ninguna afectación, o sea, ahora mismo los trabajadores tienen plena libertad para presentar su impugnación cuando quiere. si es que se le pone un plazo en realidad no estarías limitando, estarías permitiendo el derecho de contradicción del trabajador, solo que en un plazo determinado y por esa razón, no me parece que estaría afectando ningún principio procesal, ni tampoco un derecho laboral, o sea, el trabajador seguiría teniendo todos sus derechos dentro del marco de un proceso.

10. Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?

Sí, porque una cosa es leer la norma tal como está planteada hoy día y otra cosa es lo que se pueda hacer, lo ideal sería que se regule por ley un plazo y que tengas un plazo definido por ley, totalmente transparente, donde todos estén claros en que se va a aplicar ese plazo y eso permitiría que el proceso sea mucho más equilibrado. El plazo es disuasivo, cuando tienes un plazo el trabajador va a pensar dos veces si es que entra la impugnación dentro de los 30 días, ello tampoco incidiría sobre la carga procesal, vendría igual si es que no tienes un plazo de impugnación y lo puedes hacer todas las veces que quieras después de incluso los 30 días.

11. ¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas? ¿Por qué?

Sí, el proceso en general, el equilibrio de las partes gana porque hay mayor certidumbre, entonces ya el trabajador sabe hasta cuándo puede impugnar y el empleador sabe hasta cuándo le pueden impugnar su sanción y eso daría un espacio de mayor equilibrio también en el poder de las partes.


(FIRMA Y/O SELLO)
Conformidad

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 07

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 07

NOMBRE: JHOAMIR RAMIREZ SANCHEZ

FECHA DE ENTREVISTA: 27 DE MAYO DEL 2025

TRANSCRIPCION DE RESPUESTAS:

1. **Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido, sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?**

La ausencia de un plazo de caducidad influye de manera negativa en los derechos procesales de la empresa, generando inseguridad, aumentando la carga procesal y dificultando la defensa.

2. **Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas, afecta algún principio del proceso laboral? ¿Por qué?**

Sí, la falta de un plazo de caducidad para la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas puede afectar principios del proceso laboral, especialmente la seguridad jurídica y la estabilidad de las relaciones laborales. La indefinición legal podría generar incertidumbre sobre la validez de las sanciones y la necesidad de una determinación judicial.

3. **En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes? ¿Por qué?**

La caducidad para impugnar sanciones laborales distintas al despido es una herramienta legal que busca proteger los derechos procesales de las partes, garantizando la seguridad jurídica, la eficiencia procesal y la certeza en las decisiones judiciales.

4. **Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa, garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?**

Claro, establecer un límite temporal para ejercer el derecho a reclamar, permite a las partes intervinientes, tanto trabajador como empleador, tener certeza sobre el curso de las acciones legales y facilita la gestión de los casos.

5. **Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido, propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?**

Sí, podría contribuir a la estabilidad jurídica del proceso laboral, la existencia de un plazo para impugnar las sanciones disciplinarias, distinto al despido, contribuye a la seguridad jurídica, la certeza y la eficiencia en la gestión laboral, reduciendo la incertidumbre y los conflictos prolongados.

- 6. ¿Considera usted que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias, afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión? ¿Por qué?**

Sí, la falta de regulación específica sobre la caducidad para impugnar sanciones disciplinarias puede afectar la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial. Esto se debe a que, en ausencia de una norma que establezca un plazo de caducidad, el juez podría tener que aplicar principios generales del derecho, lo que podría generar incertidumbre y falta de uniformidad en la interpretación.

- 7. ¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas emplazadas? ¿Por qué?**

Claro, podría beneficiar a empresas, pero no de forma exclusiva. El plazo, como el propuesto de 30 días hábiles, introduce certeza y reduce la litigiosidad, lo que es beneficioso para ambas partes. Sin embargo, la decisión de no impugnar o de impugnar tardíamente puede afectar negativamente a los trabajadores, quienes podrían perder la oportunidad de defender sus derechos.

- 8. En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral? ¿Por qué?**

Sí, aplicar un plazo de caducidad sin una ley que lo respalde podría vulnerar los principios del proceso laboral, especialmente los principios de legalidad, seguridad jurídica y debido proceso. La imposición de un plazo de caducidad debe estar establecida por la ley, para garantizar la seguridad jurídica y evitar decisiones arbitrarias por parte de los jueces.

- 9. Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, atenta contra derechos laborales? ¿Por qué?**

La aplicación del plazo de caducidad de 30 días hábiles para impugnar sanciones disciplinarias puede restringir la capacidad de los trabajadores para defender sus derechos, especialmente si no tienen acceso a la información o no tienen tiempo suficiente para preparar su defensa.

10. Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?

Se debe considerar la posibilidad de establecer un plazo más amplio para la impugnación de sanciones disciplinarias, especialmente en los casos más complejos o que involucran derechos fundamentales.

Es fundamental que la legislación laboral garantice la protección de los derechos de los trabajadores, y que los mecanismos de defensa sean accesibles y eficaces.

11. ¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas? ¿Por qué?

Sí, establecer un plazo legal de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias conservativas sí garantizaría la seguridad jurídica del proceso judicial. Esto se debe a que define un límite temporal para ejercer el derecho a la impugnación, evitando incertidumbres y litigios indefinidos.



Roberto Ramirez Sanchez
ABOGADO
Reg. C.A.U. N° 1326

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 08**ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 08****NOMBRE: ALEXANDER STEED CARREÑO BAZALAR****FECHA DE ENTREVISTA: 28.05.2025****TRANSCRIPCION DE RESPUESTAS:**

- 1. Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido, sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?**
 - Es importante tener presente que para el régimen publico existe un plazo de caducidad para impugnar una sanción que es de tres meses; sin embargo, debería existir también un plazo para el régimen privado, dado que la ausencia del plazo de caducidad influye a que los trabajadores podrían impugnar las sanciones interpuestas en cualquier momento generando un agravio a las empresas y una carga al órgano jurisdiccional
- 2. Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas, afecta algún principio del proceso laboral? ¿Por qué?**
 - En el derecho laboral existen dos principios muy importantes que es el de celeridad procesal en la cual se busca que los procesos laborales se resuelvan en un plazo razonable y el de economía procesal en la cual se busca evitar gastos y retrasos innecesarios para la resolución de conflictos; sin embargo, al no existir un plazo de caducidad para impugnar judicialmente las sanciones disciplinarias, esto afecta que los procesos le extiendan por largo tiempo generando gastos y retrasos innecesarios a las partes y al órgano jurisdiccional.
- 3. En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes? ¿Por qué?**

- Sí, la incorporación de un plazo de caducidad para impugnar sanciones distintas al despido puede garantizar los derechos procesales de las partes, siempre que se cumpla con los principios de razonabilidad, legalidad y debido proceso. Es una herramienta útil para equilibrar la seguridad jurídica con el derecho de defensa.

4. Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa, garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?

- Sí, fijar un plazo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa puede garantizar el bien común de las partes procesales intervinientes, siempre que dicho plazo sea razonable, legalmente establecido, y respete las garantías procesales básicas. De esta forma se equilibra el derecho del trabajador a defenderse con el derecho del empleador a la estabilidad y certeza en sus decisiones disciplinarias.

5. Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido, propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?

- La fijación de un plazo para que caduque el derecho a impugnar judicialmente sanciones disciplinarias que no impliquen el despido puede favorecer la estabilidad jurídica del proceso laboral, siempre que se respete el debido proceso, el plazo sea razonable y esté claramente regulado por la ley. Esta disposición permite equilibrar la eficacia del régimen disciplinario del empleador con la garantía del trabajador de acceder a una protección judicial efectiva.

6. ¿Considera usted que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias, afecta la

facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión? ¿Por qué?

- Sí, la falta de una norma que establezca un plazo de caducidad para la impugnación de sanciones disciplinarias limita la facultad del juez, ya que lo obliga a tramitar demandas sin un parámetro temporal claro, lo que afecta la seguridad jurídica, la eficiencia del proceso y la igualdad de trato entre las partes. Este vacío debilita el margen de actuación judicial y aumenta el riesgo de decisiones arbitrarias o contradictorias, subrayando la necesidad de una regulación normativa precisa en la materia.

7. ¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas emplazadas? ¿Por qué?

- No, establecer por ley un plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias conservativas no favorece únicamente a las empresas emplazadas. Si se diseña correctamente, es una medida que beneficia a ambas partes y también al Juez, porque garantiza previsibilidad, evita abusos, y asegura que los conflictos laborales se resuelvan dentro de un marco razonable de tiempo, fortaleciendo el debido proceso y el equilibrio en las relaciones laborales.

8. En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral? ¿Por qué?

- Considero que sí, estimo que la aplicación de un plazo de caducidad sin un respaldo legal expreso vulnera los principios que rigen el proceso laboral, en especial el de legalidad, el principio pro operario y las garantías del debido

proceso. Toda restricción al ejercicio de derechos en el ámbito laboral debe estar claramente establecida por la ley y ser objeto de una interpretación restrictiva.

9. Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso, ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, atenta contra derechos laborales? ¿Por qué?

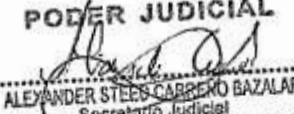
- Sí, la aplicación del plazo de caducidad establecido por el IX Pleno Jurisdiccional sin respaldo legal vulnera derechos laborales fundamentales, al restringir de manera injustificada el derecho del trabajador a impugnar sanciones disciplinarias y obtener una revisión judicial efectiva. Para que un plazo de caducidad sea válido en el proceso laboral, debe estar previsto expresamente por la ley y respetar los principios que protegen al trabajador.

10. Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?

- Es adecuado establecer un plazo de caducidad para la impugnación de sanciones disciplinarias conservativas, siempre y cuando dicho plazo esté regulado por una ley que garantice el respeto a los principios del derecho laboral. De esta manera, se favorecería la estabilidad jurídica y se evitarían posibles abusos, sin menoscabar los derechos legítimos de los trabajadores.

11. ¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas? ¿Por qué?

- Efectivamente, establecer un plazo legal de caducidad constituye un mecanismo de sanciones disciplinarias conservativas, siempre que este plazo sea justo, respete los derechos laborales y esté claramente establecido en la normativa correspondiente.

PODER JUDICIAL

 ALEXANDER STEES CARRERO BAZALAR
 Secretario Judicial
 Juzgados Especializados de Trabajo Permanente
 Módulo II
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 09

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 09

NOMBRE: Martha Verónica Warthon Castañeda

FECHA DE ENTREVISTA: 07 de junio de 2025

TRANSCRIPCION DE RESPUESTAS:

1. **Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido, sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?**

La falta de regulación sobre el plazo de caducidad, como toda ausencia de regulación al respecto, genera un margen de discrecionalidad en el órgano jurisdiccional que da pie a que se puedan generar múltiples criterios, que podrían llegar a ser contradictorios, y ello afecta la seguridad jurídica.

2. **Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas, afecta algún principio del proceso laboral? ¿Por qué?**

Sí, los principios de seguridad jurídica, celeridad procesal y previsibilidad, por la incertidumbre que se genera.

3. **En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes? ¿Por qué?**

Sí, ayudaría a evaluar de manera oportuna las circunstancias en las que se produjo la imposición de la sanción, y además ello generaría mayor seguridad a nivel judicial para la aplicación de los plazos.

4. **Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa, garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?**

Sí, tanto para el trabajador como para el empleador. Puesto que permitiría a las partes eliminar la incertidumbre jurídica en un plazo determinado, y si el trabajador no acciona oportunamente dentro de dicho plazo, se encendería que consintió la sanción.

5. **Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido, propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?**

Sí, porque la ley cerraría un vacío que actualmente existe, y permitiría una uniformidad de criterios al momento de resolver.

6. **¿Considera usted que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias, afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión? ¿Por qué?**

Sí, por lo explicado en la respuesta a la pregunta 1.

7. **¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas emplazadas? ¿Por qué?**

Es innegable que el principal beneficiario sería la empresa, pero si es un plazo razonable, acompañado de la debida publicidad que permita a los trabajadores conocer que existe un plazo, ayudaría a ambas partes. Por ejemplo, que al momento de imponer la sanción disciplinaria, sea legalmente exigible que el empleador consigne expresamente que el trabajador tiene un plazo para impugnar, también se cautelarían los derechos del trabajador.

8. **En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral? ¿Por qué?**

SI, al no ser una regulación que restringe derechos, es necesario que sea instaurada con una norma con rango de ley.

9. **Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, atenta contra derechos laborales? ¿Por qué?**

No, es parte de la seguridad jurídica; no puede continuarse con un proceso cuyo derecho ha caducado.

10. **Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?**

Considero que sería un gran avance que implicaría la optimización del sistema de justicia, cuanta más claridad se tenga al respecto, el gasto de esfuerzo y recursos será menor, y podría dirigirse esos recursos en solucionar otros problemas.

11. **¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas? ¿Por qué?**

Si, por los mismos motivos que la respuesta anterior.

(FIRMA Y/O SELLO)
Conformidad

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° 10

ENTREVISTA A PARTICIPANTE N° _____

NOMBRE:

Juiss A. Juan Briceño

FECHA DE ENTREVISTA:

30.06.2025

TRANSCRIPCION DE RESPUESTAS:

1. Bajo su criterio ¿De qué manera influye la ausencia de un plazo de caducidad en el proceso judicial de impugnación de una sanción disciplinaria distinta al despido, sobre los derechos procesales de la empresa emplazada?

La ausencia de un plazo de caducidad para la impugnación judicial de sanciones disciplinarias, distintas al despido, genera un desequilibrio en la relación laboral, favoreciendo al trabajador en detrimento de los derechos procesales de la empresa. Esta situación de inseguridad jurídica afecta la planificación empresarial, dificulta la defensa efectiva de la empresa y vulnera el principio de debido proceso. Por lo que es recomendable, una urgente incorporación de un plazo de caducidad razonable, determinado mediante un análisis exhaustivo que considere la legislación comparada y las particularidades del contexto peruano, garantizando así la protección de los derechos de todas las partes involucradas.

2. Bajo su perspectiva, ¿Considera Ud. que la ausencia de un plazo de caducidad respecto a la impugnación judicial de sanciones disciplinarias conservativas, afecta algún principio del proceso laboral? ¿Por qué?

En efecto, compromete seriamente la eficacia y la justicia del proceso laboral. Al afectar principios fundamentales como la celeridad, la economía procesal, la igualdad de las partes, la buena fe y la seguridad jurídica, este vacío legal genera un sistema ineficiente, costoso y desequilibrado.

3. En base a su criterio, ¿La incorporación de un plazo de caducidad para la impugnación de una sanción distinta al despido ante las instancias judiciales, puede garantizar los derechos procesales de las partes intervinientes? ¿Por qué?

De incorporarse un plazo de caducidad podría contribuir significativamente a garantizar los derechos procesales, especialmente para la empresa, al promover la celeridad, la economía procesal, el derecho a la defensa efectiva y la seguridad jurídica. Sin embargo, para asegurar que este mecanismo no limite el acceso a la justicia del trabajador, es crucial que el plazo sea razonablemente amplio, flexible y sujeto a excepciones justificadas. Quedará el análisis en el legislador y la evaluación técnica de la realidad nacional.

4. Estando a su respuesta anterior, ¿Fijar un tiempo perentorio para la impugnación judicial de una sanción disciplinaria conservativa, garantizaría el bien común de las partes procesales intervinientes? ¿Por qué?

Si se fijara un plazo perentorio para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas garantiza el bien común de ambas partes procesales, pues asegura la seguridad jurídica, fomenta la diligencia procesal, reduce la litigiosidad innecesaria y protege la estabilidad de la relación laboral. Es una medida que armoniza los intereses del trabajador y del empleador dentro del marco de un proceso justo y eficiente. Si comparamos con el Art. 36 de la Ley N° 29497, donde fija 30 días hábiles para impugnar el despido, la sanción más grave; por lo que resultaría, que un plazo de 30 días hábiles sería razonable, equilibrado y respetuoso del derecho de acción del trabajador, a la vez que brinda al empleador la seguridad jurídica necesaria para planificar y cerrar oportunamente los conflictos.

5. **Conforme a su experiencia laboral ¿Establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias distintas al despido, propiciaría estabilidad jurídica del proceso laboral? ¿Por qué?**

Sí, establecer un plazo para la extinción del derecho del trabajador a impugnar sanciones disciplinarias distintas al despido propiciaría estabilidad jurídica en el proceso laboral, pues fomenta la certeza en las relaciones laborales, respeta el principio de celeridad procesal, disuade conductas abusivas y fortalece la confianza en el sistema de justicia. Reitero, la ausencia de dicho plazo prolonga artificialmente el riesgo de litigio, desequilibra la relación laboral y contraviene los principios de seguridad jurídica y predictibilidad.

6. **¿Considera usted que el vacío legal normativo respecto de la caducidad para interponer una demanda de impugnación de sanciones disciplinarias, afecta la facultad discrecional del juez en la atención de un proceso judicial con dicha pretensión? ¿Por qué?**

El vacío legal sobre la caducidad para interponer demandas de impugnación de sanciones disciplinarias afecta negativamente la facultad discrecional del juez, pues le priva de un marco objetivo para valorar la oportunidad de la pretensión, fomenta decisiones contradictorias, dificulta la aplicación de criterios razonables y entorpece la adecuada administración de justicia laboral. Ahora bien, si existiera una regulación de un plazo perentorio, permitiría al juez ejercer una discrecionalidad técnica más justa y uniforme, fortaleciendo la seguridad jurídica.

7. **¿Considera usted que establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, señalado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, favorece únicamente a empresas emplazadas? ¿Por qué?**

No, establecer mediante ley el plazo para la extinción de la acción de impugnar sanciones disciplinarias conservativas, de acuerdo con el IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, no favorece únicamente a las empresas emplazadas. También, favorece a las partes y al sistema judicial, pues fortalece la seguridad jurídica, fomenta la actuación diligente del trabajador, limita la litigiosidad tardía, y contribuye a un proceso laboral más justo, equilibrado y eficiente. Establecer el plazo como un beneficio exclusivo para los empleadores desconoce que la certeza y estabilidad también son derechos del trabajador en una relación laboral saludable.

8. **En lo referente al acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo laboral, que propone la incorporación de un plazo de caducidad ¿Considera que aplicar dicho plazo de caducidad sin una ley que lo respalde puede vulnerar los principios del proceso laboral? ¿Por qué?**

Aplicar el plazo de caducidad propuesto en el acuerdo 3.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral sin una ley que lo respalde, estaría vulnerando los principios del proceso laboral, pues transgrede el principio de legalidad, afecta la seguridad jurídica, amenaza el derecho de acceso a la justicia y rompe la separación de poderes. Para que el plazo sea legítimo y garantice un proceso justo, debe incorporarse expresamente mediante ley aprobada por el Congreso.

9. **Conforme a su experiencia profesional en procesos laborales y teniendo en cuenta que de oficio o a pedido de parte se puede declarar la caducidad en un proceso. ¿Considera usted que aplicar el plazo judicial de caducidad establecido en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, atenta contra derechos laborales? ¿Por qué?**

De acuerdo a mi experiencia, si se aplica el plazo judicial de caducidad del IX Pleno para atender procesos de impugnación de sanciones disciplinarias, si estaría atentando contra los derechos laborales del trabajador, pues limita su derecho de acción sin sustento legal, vulnera el principio pro operario, contradice la tutela judicial efectiva y crea un desequilibrio procesal en perjuicio del trabajador. Para ser legítimo y compatible con el respeto a los derechos fundamentales, dicho plazo solo debería incorporarse mediante una ley aprobada por el legislador.

10. **Conforme a su respuesta anterior, ¿Considera usted que es necesario la implementación de un plazo de caducidad en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas a fin de generar estabilidad jurídica? ¿Por qué?**

En efecto, es necesario implementar por ley un plazo de caducidad para impugnar sanciones disciplinarias conservativas, porque contribuye directamente a la estabilidad jurídica, garantiza la igualdad procesal entre trabajador y empleador, fortalece la seguridad en las relaciones laborales y promueve la celeridad y eficiencia del proceso laboral. Esta medida beneficiaría a ambas partes y al propio sistema judicial, al evitar la litigiosidad tardía y los procesos prolongados e innecesarios.

11. **¿Considera usted que establecer un plazo legal de caducidad garantizará la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas? ¿Por qué?**

Finalmente, establecer un plazo legal de caducidad para impugnar judicialmente sanciones disciplinarias conservativas, sí garantiza la seguridad jurídica del proceso judicial, pues otorga un marco temporal objetivo y uniforme que evita incertidumbre; asimismo, fomentaría la diligencia procesal, armonizaría los derechos de trabajador y empleador, fortaleciendo la previsibilidad de los procesos laborales, en línea con los principios del debido proceso y de tutela jurisdiccional efectiva.

(FIRMA Y/O SELLO)
Conformidad

LUIS ALBERTO LUJAN BRICEÑO
ABOGADO
C.A.L. 123 456789

ANEXO G: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes en Entrevista

La presente investigación denominada **“La caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado”**, conducida por la Srta. Angelica Dora Perez Huancahuari, con DNI N° 72493941, bachiller en Derecho de la Universidad Nacional Federico Villarreal; tiene como objeto de estudio: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

En tal sentido, habiendo sido invitado a participar en la presente entrevista y teniendo conocimiento de los objetivos netamente académicos de la presente investigación:

Yo, **EDUARDO BARTRA CHOCLOTT, ACEPTO participar voluntariamente en esta entrevista**, en calidad de profesional experto. **La información que se recoja no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación** y sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación, dentro del análisis de la investigación; no obstante, la transcripción de la entrevista formará parte de los anexos de la tesis de investigación, a fin de dar credibilidad de los resultados obtenidos.



Firmado digitalmente por BARTRA
CHOCLOTT Eduardo FAU
2020/05/26 17:16:44 -05:00
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/05/2020 17:16:44 -05:00

(FIRMA Y/O SELLO)
Conformidad

Consentimiento Informado para Participantes en Entrevista

La presente investigación denominada **“La caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado”**, conducida por la Srta. Angelica Dora Perez Huancahuari, con DNI N° 72493941, bachiller en Derecho de la Universidad Nacional Federico Villarreal; tiene como objeto de estudio: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

En tal sentido, habiendo sido invitado a participar en la presente entrevista y teniendo conocimiento de los objetivos netamente académicos de la presente investigación:

Yo, Brisa Yessamil Aliaga Bendezu, con DNI N. ° 61545472, con Registro del Colegio de Abogados de Lima N. ° 97954:

ACEPTO participar voluntariamente en esta entrevista, en calidad de profesional experto. **La información que se recoja no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación** y sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación, dentro del análisis de la investigación; no obstante, la transcripción de la entrevista formará parte de los anexos de la tesis de investigación, a fin de dar credibilidad de los resultados obtenidos.



Brisa Yessamil Aliaga Bendezu

(FIRMA)
Conformidad

Consentimiento Informado para Participantes en Entrevista

La presente investigación denominada “La caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado”, conducida por la Sra. Angelica Dora Pérez Huancahuari, con DNI N° 72493941, bachiller en Derecho de la Universidad Nacional Federico Villarreal; tiene como objeto de estudio: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

En tal sentido, habiendo sido invitado a participar en la presente entrevista y teniendo conocimiento de los objetivos netamente académicos de la presente investigación:

Yo, **IMBER JESUS LLERENA FLORES**, con DNI N. ° 75663044, con Registro del Colegio de Abogados de Lima N. ° 99469:

ACEPTO participar voluntariamente en esta entrevista, en calidad de profesional experto. La información que se recoja no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación y sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación, dentro del análisis de la investigación; no obstante, la transcripción de la entrevista formará parte de los anexos de la tesis de investigación, a fin de dar credibilidad de los resultados obtenidos.



Abg. Mag. Jesus Llerena Flores
ABOGADO
 **Reg. CAL 99469**

Conformidad

Consentimiento Informado para Participantes en Entrevista

La presente investigación denominada **“La caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado”**, conducida por la Srta. Angelica Dora Perez Huancahuari, con DNI N° 72493941, bachiller en Derecho de la Universidad Nacional Federico Villarreal; tiene como objeto de estudio: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

En tal sentido, habiendo sido invitado a participar en la presente entrevista y teniendo conocimiento de los objetivos netamente académicos de la presente investigación:

Yo, **MELANIE MARIELLA GONZALES HUARHUACHI**, **ACEPTO** participar voluntariamente en esta entrevista, en calidad de profesional experto. La información que se recoja no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación y sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación, dentro del análisis de la investigación; no obstante, la transcripción de la entrevista formará parte de los anexos de la tesis de investigación, a fin de dar credibilidad de los resultados obtenidos.


(FIRMA Y/O SELLO)
Conformidad

Consentimiento Informado para Participantes en Entrevista

La presente investigación denominada **“La caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado”**, conducida por la Sra. Angelica Dora Perez Huancahuari, con DNI N° 72493941, bachiller en Derecho de la Universidad Nacional Federico Villarreal; tiene como objeto de estudio: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

En tal sentido, habiendo sido invitado a participar en la presente entrevista y teniendo conocimiento de los objetivos netamente académicos de la presente investigación:

Yo, OSWALDO GRIMALDO CABALLERO VILDOSO, ACEPTO participar voluntariamente en esta entrevista, en calidad de profesional experto. **La información que se recoja no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación** y sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación, dentro del análisis de la investigación; no obstante, la transcripción de la entrevista formará parte de los anexos de la tesis de investigación, a fin de dar credibilidad de los resultados obtenidos.


OSWALDO GRIMALDO CABALLERO VILDOSO
DNI N° 09873295

Consentimiento Informado para Participantes en Entrevista

La presente investigación denominada **“La caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado”**, conducida por la Srta. Angelica Dora Perez Huancahuari, con DNI N° 72493941, bachiller en Derecho de la Universidad Nacional Federico Villarreal; tiene como objeto de estudio: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

En tal sentido, habiendo sido invitado a participar en la presente entrevista y teniendo conocimiento de los objetivos netamente académicos de la presente investigación:

Yo, **ELMER GUILLERMO ARCE ORTIZ**, **ACEPTO** participar voluntariamente en esta entrevista, en calidad de profesional experto. **La información que se recoja no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación** y sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación, dentro del análisis de la investigación; no obstante, la transcripción de la entrevista formará parte de los anexos de la tesis de investigación, a fin de dar credibilidad de los resultados obtenidos.


(FIRMA Y/O SELLO)
Conformidad

Consentimiento Informado para Participantes en Entrevista

La presente investigación denominada **“La caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado”**, conducida por la Srta. Angelica Dora Perez Huancahuari, con DNI N° 72493941; tiene como objeto de estudio: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

En tal sentido, habiendo sido invitado a participar en la presente entrevista y teniendo conocimiento de los objetivos netamente académicos de la presente investigación:

Yo, JHOAMIR RAMIREZ SANCHEZ, con DNI N. ° 46562216, con Registro del Colegio de Abogados de Ucayali N. ° 1326:

ACEPTO participar voluntariamente en esta entrevista, en calidad de profesional experto. **La información que se recoja no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación** y sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación, dentro del análisis de la investigación; no obstante, la transcripción de la entrevista formará parte de los anexos de la tesis de investigación, a fin de dar credibilidad de los resultados obtenidos.



Jhoamir Ramirez Sanchez
ABOGADO
Reg. C.A.U. N° 1326

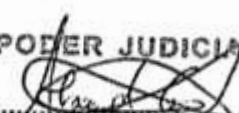
Consentimiento Informado para Participantes en Entrevista

La presente investigación denominada “La caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado”, conducida por la Srta. Angelica Dora Perez Huancahuari, con DNI N° 72493941, bachiller en Derecho de la Universidad Nacional Federico Villarreal; tiene como objeto de estudio: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

En tal sentido, habiendo sido invitado a participar en la presente entrevista y teniendo conocimiento de los objetivos netamente académicos de la presente investigación:

Yo, ALEXANDER STEED CARREÑO BAZALAR, con DNI N. ° 73135523, con Registro del Colegio de Abogados de Lima N. ° 79652:

ACEPTO participar voluntariamente en esta entrevista, en calidad de profesional experto. La información que se recoja no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación y sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación, dentro del análisis de la investigación; no obstante, la transcripción de la entrevista formará parte de los anexos de la tesis de investigación, a fin de dar credibilidad de los resultados obtenidos.

PODER JUDICIAL


 ALEXANDER STEED CARREÑO BAZALAR
 Secretario Judicial
 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
 Módulo II
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

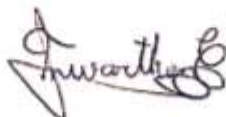
Consentimiento Informado para Participantes en Entrevista

La presente investigación denominada **“La caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado”**, conducida por la Srta. Angelica Dora Perez Huancahuari, con DNI N° 72493941; tiene como objeto de estudio: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

En tal sentido, habiendo sido invitado a participar en la presente entrevista y teniendo conocimiento de los objetivos netamente académicos de la presente investigación:

Yo, Martha Veronica Warthon Castañeda, con Registro del Colegio de Abogados del Callao N. ° 8088:

ACEPTO participar voluntariamente en esta entrevista, en calidad de profesional experto. La información que se recoja no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación y sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación, dentro del análisis de la investigación; no obstante, la transcripción de la entrevista formará parte de los anexos de la tesis de investigación, a fin de dar credibilidad de los resultados obtenidos.



(FIRMA Y/O SELLO)
Conformidad

Consentimiento Informado para Participantes en Entrevista

La presente investigación denominada "La caducidad en el proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado", conducida por la Srta. Angelica Dora Perez Huancahuari, con DNI N° 72493941; tiene como objeto de estudio: Explicar de qué manera la falta de plazo de caducidad influye en la seguridad jurídica del proceso judicial de impugnación de sanciones disciplinarias conservativas impuestas a trabajadores del sector privado.

En tal sentido, habiendo sido invitado a participar en la presente entrevista y teniendo conocimiento de los objetivos netamente académicos de la presente investigación:

Yo, Juana A. Juana Briceño
con Registro del Colegio de Abogados de LIMA N.º 62765

ACEPTO participar voluntariamente en esta entrevista, en calidad de profesional experto. La información que se recoja no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación y sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación, dentro del análisis de la investigación; no obstante, la transcripción de la entrevista formará parte de los anexos de la tesis de investigación, a fin de dar credibilidad de los resultados obtenidos.

(FIRMA Y/O SELLO)
Conformidad

.....
LUIS ALBERTO LINAH CASTEJO
ABOGADO
C.A.L. N° 62755

ANEXO H: SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DEL PODER JUDICIAL



Corte Superior de Justicia de Lima Norte
Oficina de Asesoría Legal

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Independencia, 19 de Agosto del 2024

CARTA N° 000226-2024-OAL-P-CSJLIMANORTE-PJ



Firma Digital

Firmado digitalmente por TELLO FERNANDEZ Sonia Ruby PAJ 25900734223 web
Cargo: Asesor de La Oficina De Asesoría Legal De La Csj Lima N
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.08.2024 15:40:32 -05:00

Sra.
PEREZ HUACAHUARI ANGELICA DORA
Correo: angelica21111998@gmail.com

Asunto : Se remite información Estadística requerida mediante solicitud de acceso a La información Pública

Referencia : Expediente 008987-2024-MUP-CS
Solicitud de Acceso a Información Pública (13AGO2024)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente, y por especial encargo del señor Presidente de esta Corte Superior de Justicia, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, solicita información acerca de procesos laborales llevados a cabo en las distintas instancias del Módulo Laboral que tengan como pretensión impugnación de sanciones disciplinarias, cantidad de procesos, según instancia, estado de procesos, todo ello, por motivos de estar realizando su tesis universitaria.

Al respecto, mediante Oficio N° 000052-2024-CE-UPD-GAD-CSJLIMANORTE-PJ, el Coordinador de Estadística de la CSJ Lima Norte informa que ha extraído información de la base datos del Sistema Integrado Judicial (SIJ) de este Distrito Judicial, y de acuerdo a los registros encontrados se puede dar atención a lo solicitado, adjuntando archivos de Excel¹ con el reporte detallado. Lo que remitimos y ponemos a su conocimiento para los fines pertinentes.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

SONIA RUBY TELLO FERNANDEZ
Asesor de la Oficina de Asesoría Legal de la CSJ Lima Norte
Corte Superior de Justicia de Lima Norte

STF/lhg

¹ Se adjunta:

- Oficio N° 000052-2024-CE-UPD-GAD-CSJLIMANORTE-PJ
- Archivo Excel: Carga Procesal por etapas al 01 ago 2024 de los OJL laborales en materia Impugnación de Sanción
- Archivo Excel: Ingreso de Expedientes a los Juzgados Laborales en materia Impugnación de las Sanciones disciplinarias



Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://verifica.pj.gob.pe/doc/sgd> CODIGO: 774654 CLAVE: EXVEXZ
CARTA N° 000226-2024-OAL-P-CSJLIMANORTE Página: 1 de 1





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima
Gerencia de Administración Distrital
Unidad de Planeamiento y Desarrollo

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las
heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 19 de Julio del 2024



Firma
Digital

Firmado digitalmente por DE LOS
RIOS VEGA Maria Liliana Del Pilar
FAL: 205492031861 soft
Jefe de Unidad de Planeamiento y
Desarrollo
Módulo: Sign. el autor del documento
Fecha: 19-07-2024 12:08:23 -05:00

MEMORANDO N° 001518-2024-UPD-GAD-CSJLI-PJ

A : AZUCENA LESBET CASTILLO CHAPOÑAN
Coordinadora de Secretaría General

De : MARIA LILIANA DEL PILAR DE LOS RIOS VEGA
Jefa de la Unidad de Planeamiento y Desarrollo

Asunto : INFORMACION PROCESOS LABORALES IMPUGNACIÓN DE
SANCIONES DISCIPLINARIAS

Referencia : a) PROVEIDO N.º 002721-2024-SG-CSJLI-PJ
b) INFORME N.º 000300-2024-CE-UPD-GAD-CSJLI-PJ

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia a); por el cual, hace de conocimiento la solicitud presentada por la ciudadana **ANGELICA DORA PEREZ HUANCAHUARI**, al amparo de la Ley N.º 27806 "Transparencia y Acceso a la Información Pública", quien requiere toda la información acerca de los procesos laborales llevados en las distintas instancias del módulo laboral de Lima Centro que tengan como pretensión Impugnación de Sanciones Disciplinarias, informe sobre cantidad de procesos con dicha pretensión, según instancia, el estado procesal de estas y demás.

Al respecto, la Coordinación de Estadística mediante documento de la referencia b), alcanza adjunto la información solicitada.

Asimismo, con respecto a la información brindada, cabe precisar que se accede en calidad de consulta y que dicha información ha sido tomada tal y como ha sido registrada por las áreas usuarias y/u órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia, dejando a salvo nuestra responsabilidad, por el uso y manejo de la información que se proporcione.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

MARIA LILIANA DEL PILAR DE LOS RIOS VEGA
Jefe de Unidad de Planeamiento y Desarrollo
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima

MDV/rcmp





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur
Asesoría Legal

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Villa María Del Triunfo, 21 de Agosto del 2024

OFICIO N° 000198-2024-P-LTYAIP-PJ



Firma
Digital

Firmado digitalmente por VARGAS
MURGA Monica Beatriz FAU/
20802773675.pdf
Cargo: Responsable - Ley De
Transparencia Acceso A La Informa
ción
Fecha: 21.08.2024 12:25:19 -05:00

Sr(a).

PEREZ HUANCAHUARI ANGELICA DORA - DNI: 72493941

Presente. -

Asunto : REMITE RELACION DE EXPEDIENTES ESPECIALIDAD LABORAL,
MATERIA IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS
IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR.

Referencia : EXPEDIENTE 008563-2024-UGDA-G
OFICIO 000424-2024-UPD-GAD-CSJLS (15AGO2024)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia. Al respecto, se cumple con remitirle la información requerida a su correo electrónico, adjuntándose el Informe remitido por la Unidad de Planeamiento y Desarrollo de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, para su conocimiento y fines.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

MONICA BEATRIZ VARGAS MURGA
RESPONSABLE - LEY DE TRANSPARENCIA ACCESO A LA INFORMACIÓN
PÚBLICA
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur

MVM



Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://verifica.pj.gob.pe/doc/sgd> CÓDIGO: 776419 CLAVE: KWTVEK
OFICIO N° 000198-2024-P-LTYAIP Página: 1 de 1





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Este
Gerencia de Administración Distrital
Unidad de Servicios Judiciales

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Ate, 19 de Agosto del 2024



Firma
Digital

Firmado digitalmente por SORIANO
TOYAMA, Jose Andres PAU
20832774564 not
Cargo: Coordinador De La
Coordinación De Servicios Judiciales
Sofista, Soy el autor del documento
Fecha: 19 08 2024 18:50:32 -05:00

CARTA N° 000286-2024-CSJ-USJ-GAD-CSJLE-PJ

Sr(a).

PÉREZ HUANCAHUARI ANGELICA DORA

Angelica21111998@gmail.com

Asunto : SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA.

Referencia : EXPEDIENTE 010567-2024-MUP-CS
HOJA DE ENVIO 001235-2024-CSJ-USJ-GAD-CSJLE (19AGO2024)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita "Toda la información acerca de los procesos laborales llevados en las distintas instancias del módulo laboral de Lima Este, que tengan como pretensión Impugnación de Sanciones Disciplinarias, requiere toda la información sobre la cantidad de procesos de dicha pretensión, según instancia y el estado procesal, ya sea datos estadísticos, carga procesal en juzgados, expediente u otros."

En tal sentido, esta coordinación solicito la información a la **Jefa de Unidad de Planeamiento y Desarrollo** de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, a efectos de que realice las gestiones correspondientes, es así, que en merito a ello remitió el **Oficio N° 000076-2024-AE-UPD-GAD-CSJLE-PJ-PJ**, del 19 de agosto del 2024, adjuntando la información requerida, se adjunta al presente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

JOSE ANDRES SORIANO TOYAMA

Coordinador de la Coordinación de Servicios Judiciales
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Este

JST/rdr



Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://verifica.pj.gob.pe/doc/sgd> CÓDIGO: 774590 CLAVE: D2NYQL
CARTA N° 000286-2024-CSJ-USJ-GAD-CSJLE Página: 1 de 1



**ANEXO I: INFORMACIÓN OBTENIDA A TRAVÉS DE ACCESO A LA
INFORMACIÓN PÚBLICA DEL PODER JUDICIAL**

DOCUMENTACIÓN REMITIDA POR EL PODER JUDICIAL
Estimado (a), Debido al exceso en cantidad de hojas de la documentación adjunta en formato PDF, se ha tenido a bien conservarlos en una Carpeta Drive para su mejor revisión. Se le invita a dar clic en el link adjunto para acceder a ello. Saludos Cordiales.
LINK
https://drive.google.com/drive/folders/1Gjz0Milhy9rtZqgpducaL30zsBVWp9nm?usp=sharing

ANEXO J: RESOLUCIONES JUDICIALES

RESOLUCIONES JUDICIALES CITADAS
Estimado (a), Debido a la que la información recabada se encuentra en formato Excel y PDF, se ha tenido a bien conservarlos en una Carpeta Drive para su mejor revisión. Se le invita a dar clic en el link adjunto para acceder a ello. Saludos Cordiales.
LINK
https://drive.google.com/drive/folders/11Xz0xZuSZ5BbLwZQ_BoqkCcEO6qjdPza?usp=s haring

ANEXO K: IX PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL

2	PRECEDENTES VINCULANTES (Constitucionales, Judiciales y Administrativos) El Peruano Sábado 26 de mayo de 2022
	CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA IX PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL
I. COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS EN MATERIA LABORAL 1. PLANTEAMIENTO 1.1. El juez de paz letrado laboral Una de las principales finalidades de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (en adelante NLPT), fue la de facilitar y simplificar los procesos laborales, buscando que los mismos sean ágiles y que concluyan en un menor tiempo, para lo cual los juzgados de paz letrados se convierten en el primer nivel de una justicia especializada en materia laboral, conociendo y resolviendo conflictos que no impliquen mayor complejidad. En otras palabras, la NLPT buscó fortalecer la justicia de paz letrada creando la figura del juez de paz laboral y con ello otorgándole mayores competencias funcionales¹. De la revisión de la NLPT, podemos verificar que el artículo 1.º, inciso 1, establece que la competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales se circunscribe, en el caso del proceso abreviado laboral, a pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, en los siguientes términos: Artículo 1.- Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales. Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos: 1. <i>En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.</i> [...]. Si bien la norma señala expresamente a la cuantía como un límite para determinar el juzgado competente y el tipo de proceso a seguir, no debemos olvidar que la finalidad de la NLPT es la creación de una justicia laboral especializada, por lo cual, toda interpretación y aplicación de la NLPT debe estar orientada a favorecer dicha finalidad. Por ello, la referencia a la cuantía no puede ser entendida como una restricción que impida a los jueces de paz letrados laborales conocer pretensiones que, por especialidad, puedan ser de su competencia. En ese orden de ideas, resulta necesario reflexionar sobre los alcances de los acuerdos asumidos en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, tras ocho años de su vigencia, y su impacto en el quehacer y la carga jurisdiccional especializada en lo laboral;	la restricción para el conocimiento de aspectos sustanciales de la relación laboral acumulada a la pretensión económica de menor cuantía ha convertido en los hechos a los operadores de justicia especializados en lo laboral de esta instancia jurisdiccional en: <i>“meros ejecutores del pago de los beneficios sociales de los trabajadores”</i>², lo cual vulnera el espíritu de la NLPT. En función de lo anterior consideramos que los juzgados de paz letrados laborales son competentes no solo para conocer pretensiones cuantificables de hasta 50 URP (límite por cuantía), sino también pretensiones no cuantificables, es decir, pretensiones relativas a la protección de derechos individuales de carácter laboral, siempre y cuando las mismas no sean de competencia expresa de los juzgados especializados de trabajo conforme a lo señalado en el artículo 2 de la NLPT. En este caso, sería válida la acumulación de una pretensión cuantificable hasta el límite de 50 URP con una pretensión no cuantificable vinculadas entre sí. 1.2. Carga procesal de los juzgados de paz letrados laborales Tal como señalamos en el punto anterior, una de las finalidades de la NLPT es agilizar la tramitación de los procesos laborales, para lo cual es importante potenciar los recursos humanos especializados con los que cuenta la base jurisdiccional del sistema judicial a través de sus jueces de paz letrados especializados en lo laboral, para favorecer el acceso a la justicia de los trabajadores a nivel nacional. Por tanto, resulta necesario ampliar las competencias de los juzgados de paz letrados laborales en aquellas materias cuya cuantía y grado de complejidad puedan ser resueltas en un proceso abreviado, célere y cercano a la ciudadanía. Asimismo, se favorece la redistribución de la carga laboral, asumiendo la justicia de paz letrada causas que por competencia le deben corresponder, posibilitando una mejor regulación de la carga de los juzgados especializados en lo laboral. De la revisión de la carga procesal de los juzgados de paz letrados laborales entre los años 2018 al 2022, podemos observar que, en el año 2022, de las 27 Cortes Superiores de Justicia que aplican la NLPT, solo en dos Cortes Superiores de Justicia (Arequipa y La Libertad) existe sobrecarga procesal, mientras que en las Cortes Superiores de Justicia del Callao, Lima Norte (en solo un juzgado de los seis juzgados de paz letrados que tiene la Corte) y Loreto existe carga estándar, en ¹ TOLEDO TORIBIO, OMAR. “Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento, y la problemática de la competencia del juzgado de paz letrado, al influjo del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2014”. Disponible en: https://www.spdta.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem15-265-296.pdf, pág. 26 del documento. (Visitado el 14/04/22). ² TOLEDO TORIBIO, Omar. Op. cit., pág. 28 del documento. (Visitado el 14/04/22).

tanto que en las 22 Cortes restantes existe subcarga procesal. Este hecho posibilita que la ampliación de competencia propuesta se realice de modo eficaz y sin afectar la dimensión de la carga procesal en esta instancia judicial.

1.3. La competencia de los juzgados de paz letrados

Es importante señalar que el artículo 57.^o del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, en adelante TUO LOPJ, establece lo siguiente:

Artículo 57.- Competencia de los Juzgados de Paz Letrados.

Los Juzgados de Paz Letrados conocen:

[...]

En materia laboral:

- a) De las pretensiones atribuidas originalmente a los juzgados especializados de trabajo, siempre que estén referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

[...].

Por otro lado, el artículo 2.^o, inciso 1, de la NLPT, al establecer las pretensiones que son competencia de los juzgados especializados de trabajo en el proceso ordinario laboral, señala:

En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia, **sin ser exclusivas**, las pretensiones relacionadas a los siguientes [...]. (el resaltado es nuestro).

Así, la NLPT ha establecido que los juzgados especializados de trabajo pueden conocer todas las pretensiones con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, pero que estas no son exclusivas de su competencia; de igual forma, el TUO de la LOPJ señala que los juzgados de paz letrados en materia laboral conocen las pretensiones atribuidas originalmente a los juzgados especializados de trabajo teniendo como parámetro en materia de cuantía el límite de las 50 URP. En ese orden de ideas, la NLPT no restringe la competencia del juez de paz letrado laboral³, por lo cual, este puede conocer válidamente pretensiones cuantificables y pretensiones no cuantificables, entendidas estas últimas como pretensiones relativas a la protección de derechos individuales de carácter laboral, siempre que no sean de competencia del juzgado especializado de trabajo conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la NLPT, y tomando en consideración el límite de cuantía de 50 URP cuando se acumule una pretensión cuantificable con otra no cuantificable.

1.4. Impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido

En la derogada Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, se regulaba en forma expresa la competencia de los juzgados de paz letrados para conocer impugnaciones de las sanciones disciplinarias, así el artículo 4, inciso 3, literal b señalaba:

"Artículo 4.- COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA. - La Competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial de las siguientes normas:

[...]

3. Los Juzgados de Paz Letrados conocen las pretensiones individuales sobre:

[...]

b. Impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral.

[...].

En la NLPT no encontramos una regulación expresa sobre la competencia en razón de esta materia. Así, no se establece en forma expresa que sea competencia de los juzgados de paz letrados laborales, pero tampoco se señala que sea competencia exclusiva de los juzgados especializados de trabajo.

Sin embargo, esta aparente falta de regulación expresa no puede ser motivo para dejar de administrar justicia con carácter célere, cuando la propia NLPT no impide que esta materia sea de conocimiento de los jueces de paz letrados laborales y existiendo un antecedente de ello en la anterior ley procesal.

De la revisión de las materias que son competencia de los juzgados especializados de trabajo, y que se encuentran reguladas en el artículo 2 de la NLPT, podemos observar que las mismas contemplan materias que requieren de la especial capacitación y experiencia que tienen los jueces especializados de trabajo; sin embargo, en el caso de las sanciones disciplinarias distintas al despido, ello no ocurre así. En dicho caso, nos encontramos ante impugnaciones de sanciones de amonestaciones escritas o verbales y/o suspensiones sin goce de haber, materias que por su complejidad, preparación y especialidad pueden ser conocidas por los jueces de paz letrados laborales.

En ese sentido, los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer pretensiones laborales relativas a la protección de derechos individuales que no sean competencia exclusiva de los juzgados especializados de trabajo conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la NLPT. En consecuencia, dado que las impugnaciones de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador, distintas al despido en el régimen laboral de

³ VÁSQUEZ ROSALES, Karol. "Competencia de los juzgados de paz letrado laborales y tutela judicial efectiva en los procesos de ejecución iniciados por las AFPs", pág. 155. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3612/vasquez_rk.PDF?sequence=3&isAllowed=y (Visitado el 14.04.22).

Dicha autora, en su tesis para optar el grado de magister, sostiene como recomendación, con similar criterio, la ampliación de competencias de los juzgados de paz letrados.

la actividad privada, no son de conocimiento exclusivo de los juzgados especializados de trabajo, podemos señalar que los juzgados de paz letrado laborales sí pueden conocer dichas materias, siempre que no deriven de derechos vinculados a la protección de la libertad sindical, que por su grado de complejidad son de conocimiento de los juzgados especializados de trabajo.

Asimismo, y tomando en cuenta las vías procedimentales que conocen los juzgados de paz letrado laborales, en este caso corresponde la vía del proceso abreviado laboral.

Es importante resaltar que, conforme a lo señalado en el presente documento, se debe priorizar toda interpretación y aplicación de la NLPT que favorezca la implementación de una justicia laboral especializada que actúe con celeridad, la cual empieza con el juez de paz letrado laboral.

1.5. Fortalecimiento de la justicia de paz letrada en lo laboral y capacitación de jueces, juezas y personal de justicia

La NLPT no busca reducir el ámbito de actuación de los jueces de paz letrados laborales, todo lo contrario, busca fortalecer la justicia laboral en el Perú, para lo cual es necesario desarrollar acciones de implementación, reforzamiento del despacho judicial y capacitación dirigidas a los jueces y las juezas de paz letrados, personal jurisdiccional y administrativo. En ese orden de ideas, y tomando en consideración los alcances que implican los acuerdos que se están adoptando: el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (ETIINLPT) en coordinación con el Centro de Investigaciones Judiciales (CIJ) deberá proponer un plan de acción que tenga como objetivo evaluar la situación actual de los órganos jurisdiccionales en referencia y elaborar las propuestas que permitan la implementación de la ampliación de competencias, en perspectiva de los despachos judiciales, carga procesal y planes de capacitación de los jueces de paz letrados laborales y sus equipos de trabajo.

Es importante tomar en consideración que la falta de una adecuada capacitación de los jueces de paz letrados laborales implicaría que se esté *"desperdiciando su capacidad y formación, privando de esta forma la posibilidad de formar adecuadamente cuadros jurisdiccionales cuando exista la necesidad de promoverlos para asumir responsabilidades como jueces especializados de trabajo"*.

1.6. Creación de un mayor número de juzgados especializados en paz letrados

El ETIINLPT presentará al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el mes de octubre de este año, un informe de la carga y producción de los juzgados de paz letrados en lo laboral del país, precisando los requerimientos para el desarrollo e implementación de nuevos órganos jurisdiccionales de paz letrados en lo laboral para consideración del órgano de gobierno del Poder Judicial y su progresiva atención presupuestal en los siguientes ejercicios.

1.7. Vigencia del acuerdo

Tomando en cuenta los efectos de la ampliación de competencias a disponerse para los juzgados de paz letrados laborales, es necesario considerar un periodo mínimo de implementación, fortalecimiento y capacitación dirigido a

los jueces y juezas, personal jurisdiccional y administrativo de los juzgados de paz letrados especializados en lo laboral, a fin de brindarles las condiciones que les permitan conocer las pretensiones que involucren la protección de derechos individuales de carácter laboral que no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la NLPT, por lo que los presentes acuerdos deberán entrar en vigencia a los treinta días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

2. ACUERDOS

ACUERDO 1.1: Se deja sin efecto los acuerdos 5.1 y 5.2 del tema N° 5 *"Competencia de los juzgados de paz letrados, especializados y tribunal unipersonal"* tomados en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer:

- i. Pretensiones cuantificables hasta 50 URP.
- ii. Pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical, y siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la Ley N° 29497.
- iii. Pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP vinculadas entre sí.

El presente acuerdo entrará en vigencia a los treinta días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

ACUERDO 1.2: Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer, en la vía del proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical.

El presente acuerdo entrará en vigencia a los treinta días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

ACUERDO 1.3: Disponer que el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en coordinación con el Centro de Investigaciones Judiciales elaboren un plan de acción que tenga como objetivo evaluar la situación actual de los juzgados de paz letrados en materia laboral y elaborar las propuestas que permitan la plena implementación de la ampliación de competencias, en la perspectiva de los despachos judiciales, carga procesal y planes de capacitación de los jueces de paz letrados laborales y sus equipos de trabajo.

El plan de acción deberá ser entregado a consideración del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en el plazo de quince días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

⁴ Ibidem.

II. APLICACIÓN DEL PRECEDENTE VINCULANTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECALDO EN EL EXPEDIENTE N° 05057-2013-PA/TC, CASO HUATUCO, A LOS TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

1. PLANTEAMIENTO

1.1. Trabajadores bajo los alcances del régimen especial de Contratos Administrativos de Servicios (CAS)

A efectos de abordar este tema, es necesario establecer una línea de tiempo y determinar a quiénes incluye actualmente esta norma, el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (en adelante CAS), y quiénes son los trabajadores CAS, en razón a que estamos ante un régimen administrativo especial de contratación de trabajadores, tal y como el propio Tribunal Constitucional lo ha determinado en su sentencia recaída en el Proceso de Inconstitucionalidad en el Expediente N° 00002-2010-PJ/TC, de fecha 7 de setiembre de 2010, mediante el cual se reconoce este régimen especial de contratación para el sector público⁵, el mismo que resulta compatible con el marco constitucional, y se enmarca dentro de los principios de meritocracia, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo. Este tipo de contratación es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales en este sector; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), con excepción de las empresas del Estado.

1.2. Plazo de contratación y formas de acceso y extinción del régimen especial de contratación administrativa de servicios

El plazo que inicialmente estableció la norma para la vigencia de los contratos administrativos de servicios (contratos CAS), tal como lo indicaba el artículo 5 del referido Decreto Legislativo N° 1057, era a plazo determinado, el mismo que podía ser renovado; en consecuencia, eran contratos temporales.

Con fecha 6 de abril del año 2012, se publicó la Ley N° 29849, *"Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales"*, que estableció, en su artículo 3, que los contratos CAS tenían carácter transitorio, reiterando que el ingreso a dicho régimen se realizaba obligatoriamente mediante concurso público, y cuando el contrato se extinguía de manera arbitraria o injustificada, el trabajador solo tenía derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres remuneraciones.

Posteriormente, mediante la Ley N° 31131, publicada el 9 de marzo de 2021, denominada *"Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público"*, norma que fue declarada parcialmente inconstitucional por la sentencia N° 979/2021, dictada por el Pleno del Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 00013-2021-PJ/TC, de fecha 30 de noviembre de 2021⁶, quedando subsistente el primer párrafo del artículo 4 de la referida norma que señalaba: *"Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1,*

los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada", así como la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la referida ley que modificó el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057. Es decir, los contratos CAS pasaron de ser contratos temporales a ser indeterminados, y se estableció que los trabajadores CAS que desarrollaban labores permanentes tendrían contratos de carácter indefinido, desde la entrada en vigencia de la ley en mención.

1.3. Diferentes tipos de trabajadores CAS

Con la sentencia de inconstitucionalidad parcial de la Ley N° 31131, el Tribunal Constitucional distingue hasta tres tipos de trabajadores CAS, y estos serían⁷:

1.3.1. CAS permanente

Denominados también a tiempo indeterminado. Son aquellos trabajadores que mantenían un contrato CAS vigente al 10 de marzo de 2021, que ingresaron mediante concurso público de méritos y que realizan labores permanentes en la entidad pública contratante, excluyéndose a aquellos trabajadores contratados por necesidad transitoria, suplencia o confianza.

Asimismo, por la modificación del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, que establece la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, y la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 979/2021, Expediente N° 00013-2021-PJ/TC, con fecha 30 de noviembre de 2021, que declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad respecto de la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, se consideran también como CAS permanente a aquellos trabajadores que ingresaron a partir del 10 de marzo de 2021 mediante concurso público de méritos y que no realicen labores de necesidad transitoria, suplencia, ni sean trabajadores de confianza.

1.3.2. CAS de necesidad transitoria o de suplencia

Son aquellos trabajadores que ingresaron también por concurso público, a realizar labores temporales, de duración determinada y/o a cubrir licencias de trabajadores nombrados o permanentes. La duración del contrato CAS está supeditada al tiempo de licencia del titular o de la temporalidad del servicio a prestar; por ello, los contratos tienen duración temporal, cuya renovación está supeditada al motivo de su contratación.

⁵ Así, debe entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público, compatible con el marco constitucional, conforme lo señala el ponente de este tema.

⁶ La Ley N° 31131 fue materia de un proceso de inconstitucionalidad, y el Tribunal Constitucional, mediante sentencia del Pleno N° 979/2021, Expediente N° 00013-2021-PJ/TC, con fecha 30 de noviembre de 2021, declaró fundada en parte dicha demanda y en consecuencia inconstitucionales los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo), y 5, así como la primera y la segunda disposición complementaria de la Ley N° 31131; de igual manera infundada y por ende quedan subsistentes los demás extremos de la referida norma.

⁷ Fundamento 116 de la Sentencia del Pleno del TC N° 979/2021.

1.3.3. CAS de confianza

Son aquellos trabajadores de libre designación y remoción que ocupan cargos de dirección o confianza dentro de la entidad pública.

Así, resulta importante tomar en cuenta que en relación a los contratos CAS se ha señalado:

mientras se produzca el traslado progresivo hacia el régimen del servicio civil, cuyo proceso de reforma se mantiene vigente, los trabajadores(as) sujetos(as) al régimen de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) deben mantener su vínculo laboral y la permanencia en sus cargos, mientras tengan contrato vigente, y hasta que se convoquen los concursos para las plazas que requieran trabajadores(as) nombrados(as) bajo las pautas del régimen Servir.*

1.4. Pronunciamientos del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia respecto a la aplicación del precedente Huatuco

Mediante la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC (en adelante precedente Huatuco), de fecha 16 de abril de 2015, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* con fecha 15 de junio de 2015, el Tribunal Constitucional estableció en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, con carácter de precedente, que en los casos en que se verificara la desnaturalización del contrato de trabajo temporal o civil no podría ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se acredite que la parte demandante no ingresó a la Administración Pública mediante un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, por lo cual los jueces no podían ordenar la reposición de trabajadores que no cumplieran con dichos requisitos. En ese sentido, dicho precedente se sustenta en el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, el mismo que establece que:

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

Esta conclusión fue aclarada por el propio Tribunal Constitucional al emitir la sentencia en el caso Richard Nilton Cruz LLamos, Expediente N° 06681-2013-PA/TC, en donde en el fundamento 8 señala:

Entonces, si bien tenemos que la regla central del precedente "Huatuco" es la siguiente:

"[E]l ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada" (f. j. 9). Y aunque este párrafo hace mención expresa al "ingreso a la administración pública", de modo general, dicha afirmación debe interpretarse en un sentido estricto, vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa, en el contexto de lo argumentado y dispuesto en la propia sentencia, y atendiendo a los valores y principios que la sustentan.

Asimismo, en el fundamento 11 de la referida sentencia, Expediente N° 06681-2013-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha indicado que:

Señalado esto, es claro que el "precedente Huatuco" solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado).

Es decir, el Tribunal Constitucional efectúa una aclaración respecto a los alcances del precedente vinculante Huatuco, restringiendo su aplicación únicamente a los trabajadores del sector público que realizan carrera administrativa y excluyendo a los que no están dentro de la carrera administrativa. Asimismo, mediante la Sentencia N° 619/2021, en el Expediente N° 00157-2021-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha vuelto a precisar el precedente Huatuco, aclarando que no es relevante el régimen de contratación del servidor público, el solo hecho de no ingresar mediante un concurso público de mérito impide el reconocimiento de la reposición laboral.

Con ello se resguarda el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público y si esta regla, que se plasma en el concurso público, no se cumple, no se puede luego reclamar una protección para reincorporarse al puesto.

De otro lado, la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en las Casaciones N° 11169-2014-La Libertad (décimo sexto considerando) y 8347-2014-Del Santa (décimo segundo considerando) ha desarrollado varios alcances sobre el precedente Huatuco, los que se han visto sintetizados en la Casación Laboral N° 4336-2015-Ica, cuyo sexto considerando ha establecido como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento, lo siguiente:

Sexto: Alcances del precedente vinculante constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNIN.

En atención a los numerosos casos que se vienen ventilando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNIN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal ha emitido pronunciamiento sobre los alcances del citado precedente, tanto en el Décimo Sexto considerando de la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, como en el Décimo Segundo considerando de la Casación Laboral N° 8347-2014-DEL SANTA de fecha quince de diciembre de dos mil quince.

* Fundamento del voto del magistrado Eloy Espinosa-Saldaña en el auto 2 aclaración del Expediente N° 00013-2021-PVTC.

En consecuencia, esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria reafirma sus criterios establecidos en las casaciones antes mencionadas, no debiendo aplicarse la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, si se verifica el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta.
- b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.
- c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041.
- d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- e) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- f) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, esta Sala Suprema coincide con la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, en el sentido que todos los trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, solo podrán demandar el pago de una indemnización por despido, y nunca la reposición aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta.

Como puede observarse, si bien existe jurisprudencia que excluye expresamente a los trabajadores CAS de la aplicación del precedente Huatuco, la misma ha sido desarrollada con anterioridad a la Ley N° 31131, "Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público", cuya posterior declaratoria de inconstitucionalidad parcial ha modificado la vigencia de los contratos CAS.

1.5. Inconstitucionalidad parcial de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público

Como hemos indicado en forma precedente, la Ley N° 31131 fue materia de un proceso de inconstitucionalidad, y el Tribunal Constitucional, mediante sentencia del Pleno N° 979/2021, Expediente N° 00013-2021-PI/TC, con fecha 30 de noviembre de 2021, declaró fundada en parte dicha demanda y en consecuencia inconstitucionales los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo), y 5,

así como la primera y la segunda Disposición Complementaria de la Ley N° 31131.

En dicho sentido, ha quedado vigente el primer párrafo del artículo 4 de la Ley N° 31131, el mismo que señala que los contratos CAS tienen carácter indefinido, y solo pueden ser despedidos por causa justa debidamente comprobada; asimismo, la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, referida al artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057 señala que, el contrato CAS solo se extingue por decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declarará su nulidad y la reposición del trabajador.

En relación con la aplicación de la vigencia indefinida de los contratos CAS para los tres tipos de contratos ya mencionados (permanente, confianza y necesidad transitoria o suplencia) y la forma de extinción del contrato, el Tribunal Constitucional ha desarrollado determinadas reglas con la finalidad de armonizar su aplicación con el marco constitucional vigente, dichas reglas se encuentran establecidas en el fundamento 116 de la referida sentencia.

Así, la vigencia indefinida del contrato CAS y la extinción del contrato deben interpretarse de la siguiente forma:

- (i) Son aplicables a los CAS que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de la Ley 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.
- (ii) Corresponde a la entidad estatal contratante determinar las labores de carácter permanente y las de necesidad transitoria o de suplencia. Sólo podrán ser consideradas labores permanentes las relacionadas con la actividad principal de la entidad pública contratante.
- (iii) Para que un CAS sea de plazo indeterminado, es necesario que el trabajador haya superado un concurso público para una plaza con carácter permanente.
- (iv) La reposición a que se refiere el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo 1057, puede darse únicamente al régimen CAS, no a otro régimen laboral existente en el Estado.
- (v) Para la reposición de un trabajador en un CAS de tiempo indeterminado, el juez previamente deberá comprobar:
 - a) Que el trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente.
 - b) Que las labores que realiza corresponden a la actividad principal de la entidad y son de carácter permanente.
- (vi) La reposición de un trabajador del régimen CAS con labores de necesidad transitoria o de suplencia, sólo podrá ordenarse dentro del plazo del correspondiente contrato.

La exclusión de la aplicación del precedente Huatuco a los trabajadores CAS se dio en un contexto en donde los contratos CAS tenían una vigencia determinada, es decir, eran temporales, y la extinción del referido contrato podía ser realizada en forma unilateral por la entidad contratante sin que ello diera lugar a una reposición. Sin embargo, al haberse modificado dichos supuestos, y no existir norma que excluya expresamente a los trabajadores CAS de los alcances de una reposición, corresponde aplicar el precedente Huatuco a los trabajadores CAS, dentro de los parámetros establecidos en el fundamento 116 de

la Sentencia del Pleno N° 979/2021 del Tribunal Constitucional y en el considerando sexto de la Casación Laboral N° 4336-2015-Ica.

2. ACUERDOS

ACUERDO 2.1: El precedente constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC JUNIN, precedente Huatuco, se aplica a los trabajadores CAS, teniendo en cuenta el fundamento 116 de la Sentencia del Pleno N° 979/2021 del Tribunal Constitucional, sobre inconstitucionalidad parcial de la Ley N° 31131, Expediente N° 00013-2021-PI/TC; en consecuencia:

- a) Es aplicable a los trabajadores que suscriban contrato CAS a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.
- b) Es aplicable a los trabajadores que mantenían un contrato CAS al 10 de marzo de 2021 que no hubieran ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.
- c) Es aplicable a los trabajadores CAS que han sido contratados directamente sin concurso público de méritos.

ACUERDO 2.2: El precedente constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC JUNIN, precedente Huatuco, no se aplica cuando:

- a) El trabajador CAS demanda la nulidad del acto administrativo o acto material que originó su despido, pretendiendo su reposición en un CAS de tiempo indeterminado, siempre que tenga las siguientes características:
 - i. El trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente, y
 - ii. Las labores que realizó correspondían a la actividad principal de la entidad.

En el caso de la reposición de un trabajador CAS con labores de necesidad transitoria o de suplencia, la misma solo podrá ordenarse dentro del plazo del correspondiente contrato, concluyendo válidamente a la conclusión del mismo.

El despido de un trabajador CAS sin causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador, dará derecho a la reposición en el empleo, que se materializará en el mismo régimen en donde fue contratado primigeniamente.

- b) El trabajador teniendo vínculo contractual vigente demande la declaración de la extinción de una relación laboral a tiempo indeterminado por primacía de la realidad (contratos de locación de servicios) y/o la desnaturalización de contratos modales y/o contratos CAS.
- c) La demandada sea una de las instituciones públicas excluidas expresamente de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- d) Se trate de trabajadores al servicio de las empresas del Estado por expresa mención del artículo 40 de la Constitución Política del Perú y, por lo tanto, excluidas expresamente de la Ley N° 30057.
- e) El trabajador esté comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, o el trabajador contratado invoque la aplicación de la Ley N° 24041.
- f) Se trate de casos de intermediación y tercerización fraudulenta.
- g) Se trate de casos de nulidad de despido

previstos en el artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

III. PLAZO DE CADUCIDAD PARA IMPUGNAR JUDICIALMENTE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA DISTINTA AL DESPIDO

1. PLANTEAMIENTO

1.1. La potestad disciplinaria del empleador

El contrato de trabajo entendido como el "acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (trabajador); y, la otra, al pago de la remuneración correspondiente"⁹, le otorga al empleador tres facultades: la de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. El artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, establece que el empleador puede "sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador"¹⁰.

En la doctrina especializada, se ha indicado que la capacidad sancionadora tiene como objetivo "mantener el equilibrio dentro de la comunidad laboral"¹¹, es por ello que debe ejercerse de forma funcional y dentro de los límites de la razonabilidad, proporcionalidad y el respeto irrestricto de la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador. "Esta capacidad responde al carácter continuado de la prestación de servicios y a la voluntad del legislador de propinar estabilidad a la relación de trabajo"¹². Una falta laboral no necesariamente debe conllevar a la extinción del contrato de trabajo (despido como consecuencia de falta grave), ya que es posible que se impongan al trabajador sanciones menos gravosas al despido. Las sanciones disciplinarias pueden clasificarse en dos tipos:

- a) Sanción disciplinaria conservativa y
- b) Sanción disciplinaria extintiva.

Para FERNÁNDEZ TOLEDO¹³ serán conservativas aquellas cuya aplicación no tiene como consecuencia directa la extinción del vínculo laboral. Estos tipos de sanciones están destinadas a castigar las faltas que no revisten de gravedad, tales como las amonestaciones verbales o escritas, suspensión sin goce de haber, entre otras. Por su parte, serán extintivas las que den por concluido el contrato de trabajo. La única sanción de esta naturaleza es el despido.

⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica. Lima, 2015, págs. 65-66.

¹⁰ 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. [...]

¹¹ VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. Derecho del trabajo y de la seguridad social. Tomo I. Editorial Astrea. Buenos Aires, 1993, pág. 372.

¹² CRUZ VILLALÓN, Jesús. Compendio de derecho del trabajo. Editorial Tecnos. Tercera edición. Madrid, 2010, pág. 217.

¹³ Fernández Toledo, Raúl. El poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. XLIV 1.º semestre. Chile, 2015, pág. 426.

En nuestra legislación laboral solo se regula de manera expresa la sanción disciplinaria extintiva, en el capítulo IV del Decreto Supremo N° 03-97-TR, artículos 22, 23, 24 y 25, la extinción del vínculo laboral como consecuencia de la comisión de falta grave; estableciéndose en los artículos 31 y 32 del citado decreto supremo, el procedimiento que debe observar el empleador para ello.

Sin embargo, para las sanciones conservativas no se ha establecido el plazo que tendría el trabajador para impugnar judicialmente la sanción disciplinaria impuesta por su empleador; asimismo, tampoco se ha regulado procedimiento alguno para que su trabajador pueda impugnar la sanción impuesta; no obstante, nada impide que vía reglamento de trabajo o convenio colectivo se establezca el procedimiento, siempre que respete las garantías del debido procedimiento.

La Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 4494-2017 Lima, de fecha 14 de mayo de 2019, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, señaló que “[...] al imponerse una sanción disciplinaria (diferente al despido) a un trabajador, se debe seguir un debido procedimiento, que si bien es cierto, no está establecido taxativamente en nuestro ordenamiento jurídico, empero, debe equipararse al procedimiento fijado para el despido, ya que de ésta forma, se estaría vulnerado el derecho a la comunicación previa de la infracción, el cual forma parte del derecho a la defensa del trabajador dentro de un procedimiento disciplinario [...]”.

Entonces, queda claro que el empleador en el marco de un procedimiento disciplinario tiene que respetar todas las manifestaciones del derecho a la defensa del trabajador, sea cual sea la falta cometida o la sanción a imponerse; de lo contrario se incurriría en ejercicio abusivo de su facultad sancionadora y “actuaría al margen de las disposiciones constitucionales que reconocen derechos a los trabajadores que no pueden ser desconocidos en el marco de una relación laboral”⁴⁴.

Por otro lado, la ausencia de una regulación legal específica respecto al plazo de caducidad para cuestionar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido, no puede suponer que dichas sanciones se encuentren exentas de control judicial, así como tampoco puede significar que el trabajador tenga un plazo infinito para hacerlo, ya que ello significaría atentar contra la seguridad jurídica en la relación de trabajo. Así, pues, establecer un plazo de caducidad para este tipo de sanciones permitiría imponer límites para el ejercicio de la tutela jurisdiccional efectiva al trabajador, de tal manera que si este no ejerce su derecho de impugnar la sanción disciplinaria conservativa 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.

1.2. La caducidad

La institución de la caducidad consiste en la pérdida del derecho por la inacción de su titular dentro de un plazo determinado. El no ejercicio de un derecho dentro del plazo previsto acarrea su extinción⁴⁵. Para MANUEL ALBALADEJO, la caducidad tiende a modificar una situación jurídica, que nace con un plazo de vida, y pasado este, se extingue; se trata de una facultad de duración limitada⁴⁶. Asimismo, este instituto procesal permite extinguir el derecho y la acción por la falta de uso, en un plazo determinado por la ley. El efecto de la

caducidad es automático, pudiendo ser declarado de oficio por el juez, cuando advierte que la demanda ha sido presentada vencido el plazo previsto por la ley. Los artículos 2003, 2004 y 2005 del Código Civil prescriben que la caducidad extingue la acción y el derecho, y que los plazos de caducidad están establecidos en la ley.

El fundamento de esta institución no es más que la seguridad jurídica. En efecto, RODRÍGUEZ RUSSO señala que el fundamento de la caducidad radica en la “*exigencia de la certeza del derecho, la seguridad del tráfico y la estabilidad en las relaciones jurídicas*”⁴⁷; teniendo como base “*el interés social de la estabilidad y certeza en las relaciones jurídicas (orden público)*”⁴⁸. Entonces, esta institución se compone de los principios de justicia social⁴⁹, en la medida que no se resguarda ni otorga derechos subjetivos, sino que su alcance se sustenta en la protección de un interés general; de ahí que, de acuerdo con nuestro Código Civil, el plazo de caducidad no admite interrupción salvo que esté establecido de manera expresa en la ley, esto es, de acuerdo con la remisión del artículo 2005 del mencionado cuerpo normativo, cuando sea imposible reclamar el derecho ante un tribunal peruano (artículo 1994, inciso 8, del Código Civil).

Respecto, a la suspensión del plazo de caducidad en materia laboral, en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999 se estableció que:

Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral- aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR, se aplican integralmente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36° del TUO (las cursivas y el subrayado son nuestros).

Asimismo, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, en el tema 3 “*El cómputo del plazo de caducidad durante los días de paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial*”, señaló:

En el caso de caducidad, al plazo legalmente establecido para presentación de la demanda, no se le debe incluir los días de paralización de labores por huelga de los trabajadores del Poder

⁴⁴ ESPINOZA ESCOBAR, Javier. Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín N° 74 (2017), pág. 10, ubicado en: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletines/boletin_74.pdf (Visitado el 31 de marzo de 2022).

⁴⁵ SANTOS, T. citado por VARSÍ ROSPIGUISI, Enrique. Tratado del derecho de la prescripción y la caducidad. Fondo Editorial de la Universidad de Lima. 2021, pág. 192.

⁴⁶ ALBALADEJO, Manuel citado por LEDESMA NARVAEZ, Marianela. Comentarios al Código Procesal Civil. Tomo II. Primera edición. Gaceta Jurídica. Lima, 2008, pág. 474.

⁴⁷ RODRÍGUEZ RUSSO, Jorge. Prescripción extintiva y caducidad en el derecho civil. Estudio de su régimen jurídico en el Código Civil y en la Ley de Relaciones de Consumo. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 2010, pág. 46.

⁴⁸ SPOTA, A. G. Instituciones de derecho civil. Prescripción y caducidad. II edición. Buenos Aires, 2009. La Ley, Pág. 352.

⁴⁹ VARSÍ ROSPIGUISI, Enrique. Tratado del derecho de la prescripción y la caducidad. Op. cit., pág. 207.

Judicial cuando ello implique una falta de funcionamiento del local judicial o de aquel en el cual se encuentre la mesa de partes respectivas. Por lo que, con esta atenuancia, todos los días de paralización deberán ser descontados del plazo de caducidad.

Siendo ello así, la caducidad en materia laboral sí admite suspensiones, las cuales estarán constituidas por los días inhábiles, dígame los días en los cuales no existe atención en el Poder Judicial —en sus mesas de partes—, esto es, sábados, domingos, feriados, el Día del Juez, apertura del año judicial y huelga de trabajadores judiciales, lo que equivale a afirmar que el cómputo del plazo de caducidad debe realizarse solo contabilizando los días hábiles y de atención efectiva.

1.3. Falta de regulación legal sobre el plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria conservativa

Conforme se ha señalado, no se ha previsto plazo para impugnar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido, es decir, existe una laguna en nuestra legislación laboral; sin embargo, ello no puede originar que el juez no pueda resolver las causas puestas en su conocimiento, pues 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 [...]”.

Una laguna jurídica constituye “aquel suceso para el que no existe norma jurídica aplicable, pero se considera que debiera estar regulado por el sistema jurídico”²⁰, la doctrina ha señalado que un método para suplir dicha deficiencia es la analogía, los principios generales del derecho y la costumbre. Con relación al primero, se puede señalar que “es un método de integración jurídica mediante el cual la consecuencia de una norma jurídica se aplica a un hecho distinto de aquel que se considera el supuesto de dicha norma, pero que le es semejante en sustancia”²¹. MARCIAL RUBIO CORREA²² y JAVIER NEVES MUJICA²³ señalan que, ante la existencia de lagunas jurídicas, estas deben ser suplidas, principalmente, mediante los procedimientos de integración del derecho.

En un Estado de derecho en donde prima el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los ciudadanos, el trabajador tiene derecho a cuestionar cualquier sanción disciplinaria impuesta por su empleador ante el Poder Judicial, entre otros, una medida disciplinaria conservativa. Nuestra legislación laboral ha regulado en extenso el procedimiento para imponer y cuestionar judicialmente una sanción disciplinaria extintiva del contrato de trabajo; situación que no sucede con las conservativas, pues no existe procedimiento que se deba observar para imponer este tipo de sanciones, ni mucho menos se ha establecido el plazo que tendría el trabajador para recurrir al órgano jurisdiccional para cuestionar dicha sanción; por lo que surge la necesidad de establecer un plazo de caducidad para que las partes de la relación laboral, en particular, el trabajador, tengan la certeza de que la imposición de cualquier sanción disciplinaria por parte de su empleador pueda ser objeto de un control judicial.

Si bien el artículo 2004 del Código Civil señala que los plazos de caducidad los fija la ley; al existir una laguna jurídica respecto al plazo para cuestionar sanciones disciplinarias distintas al despido, corresponde suplir dicha deficiencia a través de los métodos de integración jurídica, pues el artículo 139, inciso 8, de nuestra carta magna ordena que ningún juez puede dejar de administrar justicia por

vacío o deficiencia de la ley. De igual forma lo establece el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil, que prescribe: “los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y, preferentemente, los que inspiran el derecho peruano”.

En la doctrina, JAVIER ESPINOZA señala que podría establecerse como plazo para cuestionar las sanciones disciplinarias distintas al despido, el establecido para impugnar el despido, esto es, treinta días hábiles, tal como lo establece el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral interpretado por el Acuerdo N° 01-99 del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 1999²⁴.

La norma señalada en el párrafo anterior establece el plazo de caducidad para cuestionar el despido arbitrario, nulidad de despido y despido indirecto. En tal sentido, existiendo una semejanza sustancial entre la institución regulada por la norma en mención y el hecho no regulado; el plazo para cuestionar una sanción distinta al despido; corresponde extender el citado plazo para cuestionar una sanción disciplinaria de naturaleza conservativa, ello teniendo como correlato que ambos tipos de sanciones provienen de la manifestación del poder sancionador del empleador; asimismo, el respeto irrestricto a los derechos fundamentales de los trabajadores y el resguardo del principio de seguridad jurídica manifestado en la predictibilidad las decisiones de los órganos jurisdiccionales.

Entonces, a igual razón corresponde igual derecho, por lo que se puede fijar como *plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido, el plazo establecido en el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es, 30 días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida*. En ese sentido, el trabajador podrá cuestionar judicialmente cualquier sanción conservativa impuesta por su empleador dentro del plazo de treinta días hábiles.

1.4. Juez competente y vía procedimental

Conforme a lo señalado en los artículos 1 y 2 de la Ley N° 29497 y a lo establecido en el acuerdo 1.2 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia laboral, en el caso de pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada en empresas y/o entidades privadas, el juez competente para conocer dicha

²⁰ RUBIO CORREA, Marcial. *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*. Sexta edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1993, pág. 280.

²¹ RUBIO CORREA, Marcial. *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*. Op. cit., pág. 283.

²² RUBIO CORREA, Marcial. *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*. Op. cit., pág. 282.

²³ NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho del trabajo*. Op. cit., pág. 148.

²⁴ ESPINOZA ESCOBAR, Javier. Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín N° 74 (2017). Pág. 11, ubicado en: https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/tvico/Boletin_74.pdf. (Visitado el 31 de marzo de 2022).

materia es el juez de paz letrado laboral en la vía del proceso abreviado laboral.

2. ACUERDOS

ACUERDO 3.1: El plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido es el establecido en el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es, treinta días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida, para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

ACUERDO 3.2: De conformidad con lo señalado en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 80 inciso 7 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, corresponde a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República ejercer el derecho a iniciativa legislativa, por lo que corresponde que dé cuenta al Congreso de la República respecto a la necesidad de regular expresamente el plazo de caducidad antes referido. Se propone la siguiente modificación del primer párrafo del artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, hostilidad caduca a los treinta días hábiles de producido el hecho.

Tratándose de sanciones disciplinarias distintas al despido, el plazo para accionar judicialmente caduca a los treinta días hábiles de notificada la medida. [...].

S. S.

ARÉVALO VELA

CABELLO MATAMALA

VERA LAZO

TORRES GAMARRA

AMPUDIA HERRERA

MALCA GUAYLUPO

PIÑARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

LÉVANO VERGARA

CARLOS CASAS

IX PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL

En la ciudad de Lima, el día 18 de mayo de 2022, se reunieron los jueces supremos integrantes de la Segunda y Cuarta Salas de Derecho Constitucional y Social Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la República para la realización de la audiencia del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. La sesión se llevó a cabo en la Sala de Juramentos de Palacio Nacional de Justicia de esta ciudad, con la participación de los siguientes magistrados supremos: Javier Arévalo Vela, Carmen Julia Cabello Matamala, María Sofía Vera Lazo, Abraham Percy Torres Gamarra, Dora Zoila Ampudia Herrera, Víctor Raúl Malca

Guaylupo, Miriam Helly Piñares Silva de Torre, Martín Eduardo Ato Alvarado, Luis Alejandro Lévano Vergara y Elisa Vilma Carlos Casas.

El señor coordinador del Pleno, juez supremo Javier Arévalo Vela, luego de constatar la asistencia de los magistrados convocados declaró instalada la sesión del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral; asimismo, se señaló como mecanismo de trabajo: 1) Presentación de los temas sometidos al Pleno; 2) Formulación de los puntos de discusión; 3) Debate; 4) Votación y 5) Acuerdo Plenario.

Luego de cumplidas las etapas de trabajo se tomaron los siguientes acuerdos:

I. COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS EN MATERIA LABORAL

El Pleno acordó por unanimidad:

ACUERDO 1.1: Se deja sin efecto los acuerdos 5.1 y 5.2 del tema N° 5 "Competencia de los juzgados de paz letrados, especializados y tribunal unipersonal" tomados en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer:

- i. Pretensiones cuantificables hasta 50 URP.
- ii. Pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical, y siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la Ley N° 29497.
- iii. Pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP vinculadas entre sí.

El presente acuerdo entrará en vigencia a los treinta días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

ACUERDO 1.2: Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer, en la vía del proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical.

El presente acuerdo entrará en vigencia a los treinta días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

ACUERDO 1.3: Disponer que el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en coordinación con el Centro de Investigaciones Judiciales elaboren un plan de acción que tenga como objetivo evaluar la situación actual de los juzgados de paz letrados en materia laboral y elaborar las propuestas que permitan la plena implementación de la ampliación de competencias, en la perspectiva de los despachos judiciales, carga procesal y planes de capacitación de los jueces de paz letrados laborales y sus equipos de trabajo.

El plan de acción deberá ser entregado a consideración del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en el plazo de quince días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

II. APLICACIÓN DEL PRECEDENTE VINCULANTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAÍDO EN EL EXPEDIENTE N° 05057-2013-PA/TC, CASO HUATUCO, A LOS TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

El Pleno acordó por unanimidad:

ACUERDO 2.1: El precedente constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC JUNIN, precedente Huatuco, se aplica a los trabajadores CAS, teniendo en cuenta el fundamento 116 de la Sentencia del Pleno N° 979/2021 del Tribunal Constitucional, sobre inconstitucionalidad parcial de la Ley N° 31131, Expediente N° 00013-2021-PI/TC; en consecuencia:

- a) Es aplicable a los trabajadores que suscriban contrato CAS a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.
- b) Es aplicable a los trabajadores que mantenían un contrato CAS al 10 de marzo de 2021 que no hubieran ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.
- c) Es aplicable a los trabajadores CAS que han sido contratados directamente sin concurso público de méritos.

ACUERDO 2.2: El precedente constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC JUNIN, precedente Huatuco, no se aplica cuando:

- a) El trabajador CAS demanda la nulidad del acto administrativo o acto material que originó su despido, pretendiendo su reposición en un CAS de tiempo indeterminado, siempre que tenga las siguientes características:
 - i. El trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente, y
 - ii. Las labores que realizó correspondían a la actividad principal de la entidad.

En el caso de la reposición de un trabajador CAS con labores de necesidad transitoria o de suplencia, la misma solo podrá ordenarse dentro del plazo del correspondiente contrato, concluyendo válidamente a la conclusión del mismo.

El despido de un trabajador CAS sin causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador, dará derecho a la reposición en el empleo, que se materializará en el mismo régimen en donde fue contratado primigeniamente.

- b) El trabajador teniendo vínculo contractual vigente demande la declaración de la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado por primacía de la realidad (contratos de locación de servicios) y/o la desnaturalización de contratos modales y/o contratos CAS.
- c) La demandada sea una de las instituciones públicas excluidas expresamente de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- d) Se trate de trabajadores al servicio de las empresas del Estado por expresa mención del artículo 40 de la Constitución Política del Perú y, por lo tanto, excluidas expresamente de la Ley N° 30057.

- e) El trabajador esté comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, o el trabajador contratado invoque la aplicación de la Ley N° 24041.
- f) Se trate de casos de intermediación y tercerización fraudulenta.
- g) Se trate de casos de nulidad de despido previstos en el artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

III. PLAZO DE CADUCIDAD PARA IMPUGNAR JUDICIALMENTE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA DISTINTA AL DESPIDO

El Pleno acordó por unanimidad:

ACUERDO 3.1: El plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido es el establecido en el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es, treinta días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida, para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

ACUERDO 3.2: De conformidad con lo señalado en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 80 inciso 7 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, corresponde a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República ejercer el derecho a iniciativa legislativa, por lo que corresponde que dé cuenta al Congreso de la República respecto a la necesidad de regular expresamente el plazo de caducidad antes referido. Se propone la siguiente modificación del primer párrafo del artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

***Artículo 36.-** El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, hostilidad caduca a los treinta días hábiles de producido el hecho.*

Tratándose de sanciones disciplinarias distintas al despido, el plazo para accionar judicialmente caduca a los treinta días hábiles de notificada la medida. [...].

S. S.

ARÉVALO VELA

CABELLO MATAMALA

VERA LAZO

TORRES GAMARRA

AMPUDIA HERRERA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

LÉVANO VERGARA

CARLOS CASAS

J-2071637-1