



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



“PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LA PRETENSION DE REPOSICION FRENTE AL
DESPIDO INCAUSADO”

PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO
PRESENTADO POR: JIRETH CLAUDIA LOPEZ REYES

ASESOR: Dr. RAFAEL ENRIQUE SIERRA
CASANOVA

CUSCO- PERÚ

2017



Dedicatoria

A Dios por bendecirme con la vida de **mi padre Alfredo López Tapia**, quien hasta el último día, de su vida, me alentaba a seguir adelante, y a quien estaré eternamente agradecida y orgullosa de haber sido su hija; a mi madre Adela que sin sus instrucciones diarias mi vida sería inerte; mis hermanos Judith, Kelita, Jonatan y Josue; por sus continuas motivaciones y apoyo constante.

Y a todas aquellas personas que directa o indirectamente me apoyan continuamente.



Agradecimiento

A Dios por permitirme llegar a esta fase de mi vida, a mi asesor Dr. Rafael Enrique Sierra Casanova, quien nos motiva continuamente y nos brinda materiales para el mejor fundamento de este trabajo, y todos aquellos MAESTROS que inspiran a los alumnos, a largo de nuestra carrera.



RESUMEN

La presente investigación tiene por finalidad determinar el contenido constitucional que protege el derecho al trabajo; esta labor es importante porque, como se sabe, sólo este tipo de contenido goza de garantía constitucional, a través de un proceso de amparo. El derecho al trabajo al ser un derecho constitucional y al estar considerado dentro de los derechos fundamentales de la persona, como es reconocido en el título primero, primer capítulo, artículo 2 inciso 15 de nuestra constitución, goza y se considera como un plazo prescriptorio. La tesis narra la problemática y las posibles soluciones cuando se establece un plazo de caducidad al despido incausado, tal como señala el pronunciamiento del II Pleno en Materia Laboral incorporada recientemente; donde según los criterios de los asistentes a este pleno, se debería incorporar el despido incausado al D.S 003-97-TR en el artículo 36, donde señala un plazo de caducidad; pues si se aplicase este concepto contradice a la Constitución Política del Estado.

Con el transcurrir de las páginas, el lector podrá darse cuenta que no se puede suponer un plazo de caducidad si la norma expresamente no lo indica, además y el motivo de argumento a lo largo de este trabajo es que una norma de menor jerarquía no puede contravenir a una norma superior. Es mi deseo que la investigación realizada aporte al desarrollo de una nueva área. El derecho Constitucional Laboral.

La Autora



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the constitutional content that protects the right to work; This work is important because, as is known, only this type of content enjoys constitutional guarantee, through a process of amparo. The right to work as a constitutional right and to be considered within the fundamental rights of the person, as recognized in the first title, first chapter, article 2, paragraph 15 of our constitution, enjoys and is considered as a prescriptive term. The thesis narrates the problematic and the possible solutions when a term of expiration is established to the dismissal uncausado, as it indicates the pronouncement of the II Pleno in Labor Materia recently incorporated; Where according to the criteria of those attending this plenary session, the dismissal should be incorporated into the D.S 003-97-TR in article 36, which indicates a period of expiration; Because if this concept was applied it contradicts the Political Constitution of the State.

With the passing of the pages, the reader can realize that it is not possible to assume a period of expiration if the rule expressly does not indicate it, in addition and the reason of argument throughout this work is that a norm of minor hierarchy can not Contravene a higher standard. It is my wish that the research carried out will contribute to the development of a new area. The Constitutional Labor Law.

The author



INTRODUCCION

La tesis que a continuación detallare, está basado en el pronunciamiento del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral donde abordaron el Tema N° 03 sobre el Plazo del Tratamiento Judicial del Despido Incausado, señalando un plazo de caducidad, ya que este es inconstitucional, puesto a que va en contra de un derecho fundamental, como es el derecho al trabajo.

Y contraviniendo a la Carta Magna, por ser una norma de menor jerarquía, llega a ser inconstitucional por dar un plazo de caducidad y no de prescripción, entendiéndose; por la diferencia a estos términos, el primero es la extinción del derecho y la acción; el segundo es la extinción de la acción y no del derecho.

Es necesario señalar, que frente a la tutela de derechos fundamentales la vía idónea es la Prescripción.

Lo que se propone con esta tesis es la modificación del artículo 36 del D.S 003-97-TR para que no contravenga la constitución.

A continuación detallare, la tesis regida por los principios de irrenunciabilidad, principio de razonabilidad y el principio protector; cuyo objetivo es cambiar la terminología por la palabra prescripción, lo que nos permitirá tener un argumento que favorezca al trabajador, cuyo plazo es factible de suspensión o interrupción, argumento este que servirá para los empleadores.

La que desarrollare en los próximos capítulos.



INDICE GENERAL

CAPITULO I.....01

1. EL PROBLEMA.....01

1.1 Planteamiento del Problema.....01

1.2 Formulación del Problema.....05

1.2.1 Problema Principal.....05

1.2.2 Problema Secundario.....05

1.3 Objetivos de la Investigación.....05

1.3.1 Objetivo General.....05

1.3.2 Objetivos Específicos.....06

1.4 Hipótesis del Trabajo.....06

1.5 Categorías de Estudio.....06

1.5.1 Categoría 1°.....06

1.5.2 Categoría 2°07

1.6 Diseño Metodológico.....08

1.7 Justificación de la Investigación.....08

1.8 Viabilidad de Estudio.....09



CAPITULO II.....10

2. Prescripción y Caducidad10

2.1 Antecedentes de la investigación.....10

2.1.1 Artículos.....10

2.1.2 Tesis.....11

2.2 Reseña Histórica Prescripción.....12

2.2.1 Antecedentes Históricos.....12

2.2.2 La Prescripción en la Codificación Civil Moderna.....13

2.2.3 La Prescripción en Nuestra Codificación.....15

2.2.4 Concepto.....16

2.2.5 Derechos Prescriptibles.....17

2.2.6 La Prescripción en el Derecho laboral.....20

2.3 Reseña Histórica de Caducidad22

2.3.1 Etimología.....22

2.3.2 Origen Histórico.....22

2.3.3 La Caducidad en la Codificación Civil Moderna.....23

2.3.4 Delimitación Conceptual.....23

2.3.5 Derechos Caducables.....25

2.3.6 La Caducidad en el Derecho Laboral.....27

2.4 Diferencias entre Caducidad y Prescripción.28

CAPITULO III.....31



3. Contenido Constitucional del Derecho al Trabajo.....31

3.1 Caducidad de los Derechos Constitucionales.....31

3.2 Prescripción de los Derechos Constitucionales.....33

3.3 Interpretación Constitucional e interpretación de los Derechos Fundamentales.....33

3.4 Principios que fundamentan esta tesis.....34

3.4.1 El Principio de Irrenunciabilidad.....34

3.4.2 El Principio de Razonabilidad.....36

3.4.3 El Principio Protector.....36

CAPITULO IV.....38

4. Interpretación y Naturaleza Jurídica del Plazo para entender la Reposición.....38

4.1 Plazo de Impugnación del Despido Incausado.....38

4.2 Contenido Constitucional del Derecho al Trabajo.....40

4.3 Interpretación del derecho al trabajo.....41

CAPITULO V.....43

5. Mecanismos de Interpretación del Texto Legal.....43

5.1 Incompatibilidad de la Constitución y código Procesal Constitucional.....43



5.2 Incompatibilidad del Artículo 36 del Decreto Supremo
003-97-TR con la constitución.....46

CAPITULO VI48

6. Análisis de Resultados.....48

6.1 Entrevistas a Especialistas en la Materia.....48

6.2 Análisis de la Hipótesis76

CONCLUSIONES.....78

RECOMENDACIONES.....80

BIBLIOGRAFÍA.....81

MATRIZ DE CONSISTENCIA.....83



CAPITULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

En nuestra Constitución Política del Perú de 1993; aparece en distintos artículos sobre la protección al derecho de trabajo, donde este derecho es protegido y reconocido en todas sus fases como derecho y deber del Estado, por ser la base para el bienestar social y un medio de realización personal.

Cuyos antecedentes para el reconocimiento a nivel mundial y la protección de este derecho, proviene a través del tiempo como son: los derechos humanos reconocidos de 2° (segunda) generación, donde se reconocen los derechos económicos, sociales y culturales; cabe resaltar que esta nace con la revolución Mexicana, conocida con el nombre de la revolución industrial, plasmada en la constitución del Queretaro, y la Alemana de Weimar.

Siendo el trabajo “una actividad física y/o intelectual, realizada únicamente por el hombre, a fin de alcanzar el sustento que permita satisfacer sus diversas y variadas necesidades... El trabajo es una condición natural de la vida humana, además constituye la base del bienestar social... el trabajo es el esfuerzo humano físico o intelectual, aplicado a la producción con el propósito de obtención de riqueza.” (Chaname Orbe, 2015)



Al ser, este derecho una parte fundamental del ser humano y al estar reconocido, protegido por el Estado; en todas sus facetas, sin especificación alguna, plasmada en la Constitución Política del Estado vigente de 1993, en el capítulo I, derechos fundamentales de la persona en el art. 2 inc. 15. Es necesario la protección plena del derecho al trabajo en todas sus facetas.

Actualmente existen varios fundamentos que desatan gran polémica en los fallos y amplias dudas de la presentación de demandas por reposición de despido incausado, puesto a que se sabe que los derechos laborales son irrenunciables; es así, que crea duda al conocedor jurídico al momento de interponer una demanda, ya que no puede existir caducidad por derechos fundamentales, tal como lo señala el Tribunal Constitucional en sus distintas sentencias no obstante las dudas quedan en los vocales supremos.

El problema se desata cuando el trabajador al interponer la demanda, de reposición por despido incausado, los jueces se basan en un plazo de caducidad, según el acuerdo del II pleno jurisdiccional supremo en materia laboral, olvidando por completo la naturaleza que tienen los derechos fundamentales y dándole el mismo tratamiento que aparece en el Art. 36 del decreto supremo N° 003-97 – TR, cuyo plazo es de caducidad; al parecer el resultado que arribaron los jueces según a esta votación fue una aplicación mecánica ya que contraviene el deber de motivación y argumentación de las resoluciones. Sin el debido análisis; donde se estaría vulnerando derechos constitucionales, cuando hacemos referencia a un plazo de caducidad para impugnar un despido incausado se tiene en cuenta que la caducidad es *“La desaparición de un derecho (o de una facultad) por falta de*



ejercicio” (Berenguel, 1992), o es también *“la extinción de un derecho como consecuencia del transcurso del tiempo”* (Ramirez, 2011); entonces la mejor opción que alcanzamos es la prescripción, para no ir en contra de la Constitución Política del Estado, se entiende por prescripción *“que es el medio o modo por el cual, en ciertas condiciones, el transcurso del tiempo modifica sustancialmente una relación jurídica”* (Berenguel, 1992); resulta de vital importancia reflexionar más allá del plazo aplicable, si la posibilidad de impugnar un despido incausado o fraudulento debe estar sujeto a un plazo de prescripción o caducidad.

Esta disquisición ha generado ciertos pronunciamientos contradictorios, dado que lo que se protege frente al despido incausado es precisamente el derecho al trabajo y en particular el derecho a no ser despedido arbitrariamente como su componente constitucional lo indica específicamente en la constitución en su Artículo 27.

Todo ello adquiere mayor interés al investigador si tenemos presente que existe vasta jurisprudencia del Tribunal Constitucional donde precisa que los **derechos constitucionales no caducan.**

En este contexto, resulta contradictoria a la constitución, si se establece que hay un plazo de caducidad, ello implicaría que ¿No exista plazo alguno para impugnar el despido?, ya que se entiende que la caducidad extingue el derecho y la acción; el derecho al trabajo, ya no sería un derecho protegido constitucionalmente, ni reconocido como un derecho fundamental e irrenunciable; el efecto negativo que tendría si se plasma como un plazo de



caducidad, es ir en contra de nuestra carta magna, cabe resaltar que una respuesta afirmativa que sostenga que no hay plazo también resultaría desproporcional; en este contexto es que surge la necesidad de investigar cuál es el tratamiento en particular y como se debe considerar el plazo de impugnación de un despido incausado, dándole un plazo de prescripción.

Es necesario abordar el despido incausado como concepto, cuyos autores señalan que es *“...el despido verbal o escrito sin expresión de causa que se produce cuando el empleador despide a su trabajador de forma maliciosa, perversa; es la creación derivada de la conducta o la labor con vicio de voluntad mediante la fabricación de pruebas, para perjudicar al trabajador.”* (Caceres Paredes, 2011)

La posición que tienen los magistrados, como lo señalan en el pleno antes mencionado, es de un plazo de caducidad por 30 días hábiles para interponer una demanda por despido incausado y fraudulento, así como aparece en el artículo 36 del decreto supremo N° 003-97 – TR.

El problema se desata cuando existe una aparente contradicción con esta reciente controversia de la casación N° 857-2012 Arequipa, donde los vocales de la sala de derecho constitucional y social de nuestra corte suprema han anulado resoluciones de primera y segunda instancia en donde los jueces declararon improcedentes unas demandas de reposición por un despido lesivo de derechos fundamentales, interpuesta por un plazo caducidad.

He aquí mi respuesta a esta gran incógnita que desarrollare a lo largo de mi tesis.



1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema Principal.

¿Cuál es el plazo para plantear la pretensión de reposición, frente a un despido incausado regulado en el art. 36 D.S 003-97-TR, para que esta sea compatible con la naturaleza constitucional?

1.2.2 Problema Secundario

- a) ¿En qué medida interpretar el plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el Art. 36 D.S 003-97-TR, como un plazo de prescripción, es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo?
- b) ¿En qué medida interpretar el plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art. 36 D.S 003-97-TR, como un plazo de caducidad, es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar en qué medida se puede interpretar el plazo para plantear la pretensión de reposición, frente a un despido incausado regulado en el art.36 del D.S 003-97-TR, para que sea compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo.



1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar en qué medida se puede interpretar el plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art.36 del D.S 003-97-TR, como un plazo de prescripción, es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo.
- Determinar en qué medida se puede interpretar el plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art.36 del D.S 003-97-TR, como un plazo de caducidad, es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo.

1.4 Hipótesis del Trabajo

El plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art. 36 del D.S 003-97-TR, como un plazo de prescripción, tiene compatibilidad con la naturaleza constitucional del trabajo, por lo tanto, no contradice a la constitución.

1.5 Categorías de Estudio

1.5.1 Categoría 1

Naturaleza del plazo para plantear la reposición del despido incausado.



1.5.2 Categoría 2°

Naturaleza constitucional del derecho al trabajo.

1.6 Diseño Metodológico

Enfoque De Investigación	Cualitativo: Porque tiene como objetivo la naturaleza jurídica de una institución jurídica por lo tanto no está basado en mediciones.
Diseño De Investigación	Fenomenológico: Preguntas sobre la esencia de las experiencias: lo que varias personas experimentan en común respecto a un fenómeno o proceso. (Sampieri, 2014)
Tipo de Investigación Jurídica:	Propositiva por que propone la ampliación de una norma.
Población	En la presente investigación la población lo constituye la sociedad a nivel Nacional, susceptible de tener un proceso por el plazo prescriptorio del despido incausado
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	La técnica es la entrevista semi estructurada a diez abogados especialistas, en materia constitucional y laboral. El instrumento son las guías de entrevistas.



Muestra	Muestra de expertos se ha hecho la entrevista a 10 expertos en el tema, como son abogados especialistas en materia constitucional y laboral
----------------	--

La muestra es referencial ya que, el problema que se plantea; compete a la sociedad a nivel nacional, que es susceptible de tener un proceso por despido incausado, por ello la muestra inicial en un estudio cualitativo, indica Hernández “ *...Que el tamaño de la muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia, nos concierne casos o unidades que nos ayuden a entender el fenómeno de estudio y a responder a las preguntas de investigación...*” (Sampieri, 2014)

1.7 Justificación de la Investigación

a) Conveniencia

Es conveniente esta investigación, por tratarse de un problema que afecta los derechos constitucionales o que son contradictorios a la naturaleza de los derechos fundamentales y dilucidar claramente la diferencia entre caducidad y prescripción para no vulnerar los derechos individuales de las personas, cabe resaltar que con esta investigación se absolvería cuestionamientos y posibles malas aplicaciones.

b) Relevancia Económica y Social



Tiene relevancia de carácter económico, porque de esta forma se ahorrarían procesos judiciales innecesarios y se ganarían otros a favor del trabajador.

Tiene relevancia de carácter social porque propone la incorporación de un literal al D.S 003-97-TR en su artículo 36, concordante a la naturaleza constitucional.

c) Implicaciones Practicas

Permitirá la obtención de argumentos que puedan servir a los operadores del derecho, para que se deje de aplicar la caducidad del derecho al trabajo, lo cual consideramos ilegal en razón de que un derecho constitucional, como es el derecho al trabajo, no puede ser extinguido por una norma de inferior rango.

d) Valor teórico

El valor teórico que amerita esta investigación es contribuir en la diferenciación de conceptos como caducidad y prescripción en materia laboral, atreves de esto priorizar jurídicamente derechos constitucionales.

1.8 Viabilidad de Estudio

Si es posible realizar el estudio, porque se cuenta con la disponibilidad económica, material, humana, temporal y financiera.



CAPITULO II

2. PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Artículo

- El primer antecedente de la investigación la constituye el artículo “LA PRESCRIPCIÓN LABORAL.” Cuyo autor es el profesor Javier Neves Mujica, quien publicó en la revista Themis, en la página 39 y siguientes; a través de su aporte arriba a las siguientes conclusiones:
 - i. Que el plazo prescriptorio empieza a correr desde la extinción del vínculo laboral.
 - ii. Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables.
 - iii. De existir la contradicción o incompatibilidad con una norma de menor jerarquía con la constitución se prefiere la carta magna.

- El segundo antecedente de la tesis lo constituye el segundo artículo “LA INEXISTENCIA DEL PLAZO DE CADUCIDAD, PARA LAS ACCIONES DE DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO” Cuyo



autor es el Abog. Marino Jesús Valderrama Calderón, quien público en la revista de **Gaceta Jurídica**, cuyo título es “Soluciones Laborales”, pagina 78 y siguientes; quien a través de su aporte arriba a las siguientes conclusiones:

- i. Es necesario aplicar un plazo de caducidad solo cuando la norma lo indique.
- ii. La analogía de normas puede restringir derechos, el autor da a conocer que no existe plazo de caducidad por un despido incausado o un despido fraudulento.
- iii. Que debe de primar la norma especial frente a una norma general, según el principio de especialidad donde el autor sugiere la aplicación de un plazo prescriptorio de 4 años.

2.1.2 Tesis

Lo constituye la tesis que lleva como título “LOS DERECHOS LABORALES DE RANGO CONSTITUCIONAL cuyo autor es RICARDO ARTURO MARCENARO FRERS quien presento dicha investigación EN LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU, para optar el grado académico de Magister en Derecho Constitucional, quien arribo a las siguientes conclusiones:

- i. Que los derechos sociales tienen carácter y son reconocidos como un derecho fundamental, donde los derechos laborales gozan de esa estructura.



ii. Que dentro de los 20 derechos comunes y fundamentales a nivel de América, se encuentra el derecho a la protección del trabajo; reconocido como un derecho fundamental, dentro de las 19 Constituciones consultadas a nivel de América.

Y cinco países Europeos concuerdan con la protección al trabajo.

iii. El Protocolo de San Salvador señala expresamente que frente al despido sin causa (incausado) procede la indemnización y en segundo lugar menciona a la reposición. De esta forma ha resaltado a la indemnización como la primera alternativa ante el despido sin causa.

2.2 Reseña Histórica de Prescripción.

2.2.1 Antecedentes Históricos.

Es necesario saber la naturaleza histórica de la prescripción para entender el propósito de esta, esta palabra proviene del latín *praescrito* que proviene del verbo *praescribere* compuesta de dos raíces que son *prae* y *scribere*, que significa escribir antes o al principio; naciendo la prescripción con el derecho Romano, en el siglo V a.C, con una figura de la Usucapión “*de usu capear: adquirir por el uso*” (Petit , 1982), se adquiría por la continua posesión de un bien, donde se acreditaba el justo título y la buena fe.

En la época clásica, para transmitir la propiedad de derecho Romano era de gran formalismo. Lo que se transmitía era el derecho civil, porque era el



derecho de la ciudad o de los ciudadanos. Por este derecho, en aquel tiempo solamente se podía adquirir la propiedad de las cosas por medio de la mancipatio, que era una especie de venta entre particulares y cinco testigos y el libripens (portabalanza), y también se podía adquirir por la in iure cassio, que era un procedimiento no entre particulares sino ante un magistrado romano, una especie de cesión, donde el adquirente tenía que la cosa era suya y el cedente callar, y la cosa era entonces transmitía en propiedad por el magistrado.

2.2.2 La Prescripción en la Codificación Civil Moderna.

La prescripción fue básica y fundamentalmente, por la codificación civil moderna. *“Así en 1804 el Código Francés la legislo en sus dos modalidades, como usucapión y como prescripción extintiva, estableciendo que –la prescripción es un modo de adquirir o de liberarse por transcurrir un espacio de tiempo en las condiciones determinadas por la ley- Art. 2219, para luego desarrollar un tratamiento unitario, tanto en lo atinente a la prescripción adquisitiva como en lo correspondiente a la prescripción extintiva.*

El tratamiento que el Código Napoleón dispensó a la prescripción influyo en los códigos del siglo XIX y es así como, entre otros, los Códigos Chileno, Colombiano, Argentino, de Costa Rica y de España, aún vigentes, por ejemplo, regularon la prescripción adquisitiva y la prescripción extintiva como si fueran los aspectos de una sola institución jurídica. Nuestro Código Civil de 1852, también bajo la influencia del code Civil, le dio este tratamiento.



Considerando inconveniente el tratamiento legislativo unitario, la doctrina comenzó a formular el planteamiento dual impulsado por la doctrina alemana y que ha sido seguido por la codificación civil a partir de 1900 fundándose en que, aparte del elemento factico del transcurso del tiempo, los requisitos exigibles para una y otra prescripción son distintos. Según nota Gasperi, razón tuvo Savigny al impugnar por falsa las expresiones adquisitiva y extintiva pues, en su opinión, no había una prescripción aplicable a todas las relaciones jurídicas y a los derechos que emergen de ellas, fueran absolutos o relativos.

Acogiendo las ideas de Savigny, el código Alemán, vigente desde 1900, legislo por separado la usucapión, como un modo de adquisición de la propiedad de las cosas, y, la prescripción, como un modo de extinción de las pretensiones. Similar tratamiento le dieron a la prescripción el código Brasileño de 1917- de gran influencia en nuestro Código Civil de 1936- el código Italiano, el código Boliviano y el código Paraguayo, así como nuestro vigente código Civil, al Legislar sobre la usucapión como un modo de adquirir la propiedad o como un efecto de la posesión, y, separadamente, sobre la prescripción extintiva, siendo este el tratamiento que recibe en la codificación contemporánea, pese a que códigos del siglo XX, como el Mexicano para el distrito Federal y el Venezolano, han mantenido el tratamiento unitario. El código Brasileño que ha venido a derogar al de 1917 mantiene el tratamiento dual de la prescripción.

Paralelamente a la codificación civil, la codificación mercantil comenzó también a legislar sobre la prescripción, aunque, obviamente, solo sobre la

extintiva y sin introducir una normatividad sistemática y completa más allá de precisar características muy propias, pero dejando su tratamiento y desarrollo, básicamente, a la codificación civil, por lo que nunca se ha desarrollado una doctrina de la prescripción distinta a la desarrollada por la doctrina civilista.

La desmembración de la codificación mercantil ha traído como consecuencia que las leyes especiales en las que se ha ido desmembrando legislen sobre la prescripción extintiva.” (Vidal Ramírez, 2011)

Estos párrafos nos dan a conocer, que la prescripción es subdividida en dos, como es la prescripción extintiva y la prescripción adquisitiva, cuya influencia llega desde la época moderna, trayendo consigo a más de un país con esta diferencia, cuyo concepto se delimita de la siguiente manera, **prescripción extintiva a la pérdida del accionar de los derechos patrimoniales**, así también se entiende por **prescripción adquisitiva al beneficio que se obtiene a través del tiempo frente a los derechos de propiedad**.

2.2.3 La prescripción en Nuestra Codificación.

A través del tiempo la prescripción se vino desarrollando de diferente manera, que a continuación detallare, a través del siguiente cuadro:

CODIFICACIÓN	CONCEPTO
Código Civil 1852	La prescripción tuvo el mismo tratamiento que la



	usucupativa.
Código Comercio 1902	Legislo sobre la prescripción extintiva
Código Civil 1936	Legislo por separado la prescripción adquisitiva o usucupativa y la prescripción extintiva.
Código Civil 1984	Legislo la prescripción extintiva, prescripción adquisitiva, tanto mobiliaria como inmobiliaria, detalla también acerca de la propiedad

2.2.4 Concepto.

Se entiende por prescripción que es la extinción de la acción, mas no del derecho, es decir que se tiene un tiempo determinado para presentar cualquier acción, así siempre el derecho estará vigente.

Prescripción es también “*una manera de adquirir la propiedad de bienes o extinguir una acción ligada a un derecho de contenido patrimonial por el transcurso del tiempo y requisitos de ley .*

En derecho civil, comercial y administrativo, la prescripción es el medio de adquirir un derecho o de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo que la ley determina, y que es variable según se trate de bienes muebles



o inmuebles y según también que se posean o no de buena fe y con justo título.” (Machicado, 2013)

Así como es *“una causa de extinción, de la responsabilidad criminal fundada en la acción del tiempo sobre los acontecimientos humanos o la renuncia del Estado al Ius Pudendi a que el tiempo transcurrido borra los efectos de la infracción y apenas si existe memoria social de la misma” (Moro, Diccionario Juridico Espasa, 2007)*

Otros conceptos de prescripción es también *“Se habla de prescripción o prescripción extintiva cuando el transcurso del tiempo acarrea la pérdida o decadencia del ejercicio de los derechos para su titular. Cuando el transcurso del tiempo (y una apariencia jurídica) provoca el nacimiento o la consolidación de un derecho en favor de una persona, se habla de prescripción adquisitiva o usucapión”.* (Rodas Gaitan, 2006)

2.2.5 Derechos Prescriptibles.

Los derechos fundamentales el atribuirles el carácter de imprescriptibles, lo que significa que, en la forma en que se conciben los derechos humanos, no pueden estar sujetos, en abstracto, a las reglas de la prescripción, aunque es perfectamente posible la prescripción de las acciones para reaccionar frente a cada lesión creta de los mismos. Es decir, nunca “prescriben”, en relación con la potencialidad de ser utilizados, pero sí es posible la prescripción de sus manifestaciones concretas, ya que esa imprescriptibilidad no parece que sea



sinónimo de pervivencia perpetua de las acciones para reclamar contra las lesiones concretas que estos derechos puedan haber sufrido.

Admitida como perfectamente posible la prescripción de las manifestaciones concretas que suponen la vulneración de los derechos fundamentales, *“ello no implica que sea indiferente el mecanismo prescriptivo elegido, ya que si el compromiso de los poderes públicos es asegurar la efectividad del ejercicio de los derechos fundamentales, el régimen temporal de un derecho, en cuanto puede conducir a que su titular se vea privado de las facultades reaccionales frente a las lesiones que su derecho sufre, es un elemento no indiferente para que el reconocimiento mismo del derecho sea efectivo, de ahí que sea conveniente una revisión, como han efectuado algunos Tribunales Constitucionales, no en torno a la posibilidad de la prescripción referida a los derechos fundamentales, sino en torno a la prescripción como obstáculo al ejercicio efectivo del derecho mismo, y como consecuencia, a la necesidad de analizar la razonabilidad de su régimen, habiéndose llegado, en algunas ocasiones, a la declaración de inconstitucionalidad de ciertos plazos o a la remodelación de normas, alterando el punto temporal inicial para el comienzo del cómputo del plazo de prescripción”*. (Lopez, 1985)

Por lo que se refiere a nuestro país en cuanto a los derechos laborales. Durante varios años el TC realizó una cierta homologación entre imprescriptibilidad e irrenunciabilidad de los derechos fundamentales, de modo que estos no tenían plazo de prescripción para ser reclamados judicialmente. En este sentido la STC Exp. Nro. 1183-2001-AA/TC estableció que:



“(...) habida cuenta de que los actos por los que se reclama tutela se encuentra asociados a derechos constitucionales su contenido laboral, debidamente adquiridos al amparo de la constitución de 1979, por lo que su contenido es irrenunciable y, por ende, imprescriptible, conforme al Art. 57 de dicha carta (...)”

Sin embargo, esta postura ha variado a partir de la STC Exp. Nro. 4272-2006-AA/TC, destacando que no es compatible con la regulación actual de los procesos constitucionales, que tienen un plazo de prescripción en la vía de los procesos constitucionales (Art. 5.10 del Código Procesal Constitucional). Sin embargo, aunque esta razón evidencia que las acciones por vulneración de los derechos fundamentales no son imprescriptibles, no constituyen la razón de fondo para desechar ese equivocado planteamiento sino, más bien, el haber diferenciado adecuadamente entre la irrenunciabilidad de los derechos, esto es, su naturaleza inalienable en su condición de bienes fuera de la disposición, incluso llegado el caso, de sus propios titulares (por ejemplo, no podría argumentarse válidamente que un trabajador “ha renunciado” al pago de sus haberes) y otra cosa distinta es la sanción legal que se impone al titular de un derecho tras su agresión, no ejercita el medio de defensa en un lapso previsto normalmente en la ley.

Por tanto, el TC ha enmendado su postura al reconocer que la prescripción no equivale a una denegatoria del derecho en cuestión sino que constituye una restricción del remedio procesal para exigirlo, lo cual, no debe olvidarse, constituye también la defensa de otro bien constitucional en la medida que se protege por esta vía la seguridad jurídica. De este modo, conforma el criterio



clásico, coherente con nuestro ordenamiento, de que “ *la prescripción no opera por la voluntad del trabajador, sino por un mandato de la norma que sanciona su negligencia en pos de la seguridad jurídica. De allí que los plazos de prescripción constituyan un modo de preservar un sistema de protección que no sea incierto en el tiempo y que permita, al propio tiempo, que tanto trabajadores como empleadores conozcan los límites temporales de sus obligaciones y derechos. El desconocimiento de estos plazos por parte los tribunales solo generaría incertidumbre en los operadores del derecho y, a la postre, restaría legitimidad al propio modelo de tutela de los derechos que la constitución garantiza.*

Cabe añadir que todos los derechos que se derivan del contrato de trabajo – así como de cualquier otro contrato- y, por tanto, las acciones para su ejercicio decaen con el transcurso del tiempo. Para estos efectos no es relevante que se trate de derechos irrenunciables o indisponibles porque, así lo había afirmado la doctrina académica varios años atrás, “irrenunciabilidad e imprescriptibilidad son institutos jurídicos diferentes”. Un derecho puede ser irrenunciable mientras no haya prescrito o caducado, pero una vez, que ocurra la prescripción o la caducidad, el derecho se ha extinguido y la irrenunciabilidad se convierte en irrelevante. De ahí que resulta de suma importancia el distinguir entre la prohibición de renuncia y la inacción que está en la base de la prescripción” (Bejarano Hernandez, 2001)

2.2.6 La prescripción en el Derecho laboral

La prescripción no es una figura nueva para el derecho laboral ya que se vino desarrollando a lo largo del tiempo, a través del siguiente cuadro podremos, entender la evolución de la prescripción en esta materia:

NORMAS	CONTENIDO
Constitución de 1993	La prescripción en el ordenamiento laboral Peruano no tiene plazo, para los derechos laborales se aplica de manera supletoria el Código Civil se aplica de manera supletoria manera supletoria el Art. 2001 del código civil, donde el tiempo dado para esta pretensión es de 10 años
Ley 26513	Vigente el 29 de Julio de 1995, donde también se aplicó de manera supletoria el Art.2122 del Código Civil, donde se establece 3 años.
Ley 27022	Vigente el 24 de Diciembre del 1998 hasta el 22 de Julio del 2000, donde derogo la ley 26513, donde se estableció el plazo de dos años.
Ley 27321	Vigente el 23 de Julio del 2000, donde derogó a la ley 27321, cuyo plazo establecido es de 4 años.

“Frente a la ley 27321, se dio para las acciones de indemnización por daños y perjuicios derivados por enfermedad profesional, al resolver la prescripción, los señores jueces de las salas laborales en forma unánime aplican las normas del inciso 1 del artículo 2001 de código civil, señalando el caso (Teófilo

Torres Huamán contra Doe Run Peru S.R.L y empresa minera del centro del Peru S.A en liquidación)” (Castillo Plasencia, 2011)

2.3 Reseña Histórica de Caducidad

2.3.1 Etimología

Según la RAE caducar significa “*calidad de caduco o terminación de un proceso de no realizarse en el ninguna en actuación judicial*”.

Este vocabulario etimológicamente proviene del adjetivo “caduco” y del sufijo abstracto “idad” que indica **calidad de**. Como el diccionario ya lo señalo es perder facultades a través del tiempo, o extinción de derechos como consecuencia del transcurso del tiempo.

2.3.2 Origen Histórico

La caducidad quedo extendida como un modo de extinción de derechos por el transcurso del tiempo, cuyos precedentes se remontan al derecho Romano, llamadas también leyes caducarias, para Petit “ *se dio el nombre a dos leyes: a la Lex Julia de Maratandis Ordinibus y a la Lex Papia Poppaea, complementariamente de la anterior, que alentaban al matrimonio y a la procreación de hijos legítimos, imponiendo a los célibes y a los casados que no tuviesen familia la privación de la liberalidades que les hubieran sido otorgada en un testamento, a los primeros; una caducidad de la mitad a los segundos; y, en los cien días siguientes al fallecimiento del testador, por no*

haber contraído matrimonio o haber procreado, las liberalidades quedaban sin efecto, caducaban” (Petit , 1982)

Para Vidal indica que *“como institución jurídica, debe entenderse como un plazo que a su vencimiento produce la extinción de derechos” (Vidal Ramírez, 2011)*

2.3.3 La Caducidad en la Codificación Civil Moderna

La caducidad fue incorporada a la codificación cuando esta fue desconocida al código Francés de 1804. El código civil Alemán la rescato y la distingue de la prescripción adquisitiva. El código Civil Italiano distingue la caducidad de la prescripción extintiva y la regula bajo la denominación de decadencia, conceptuándola en su Art. 2964 al advertir que cuando un derecho debe ejercitarse dentro de un término, bajo pena de decadencia, no se aplican las normas relativas a la interrupción de la prescripción. Asimismo, no se aplican las normas que se refieren a la suspensión, salvo que sea dispuesto de otro modo, con lo que enuncia las notas características de la caducidad, cuyos plazos, según hemos ya expuesto, no son afectados por causales de interrupción ni de suspensión.

2.3.4 Delimitación Conceptual

Jurídicamente la caducidad es un modo de extinción de un derecho o acción por el transcurso del tiempo, que tiene un término fijo, establecido legal o convencionalmente, y no puede suspenderse ni interrumpirse como sucede con la prescripción, y también a diferencia de ésta, opera aun sin petición de parte (de oficio). Su finalidad es dar certeza a ciertas relaciones jurídicas, para que



no se prolonguen indefinida e innecesariamente en el tiempo. En muchas legislaciones no está tratada la caducidad independientemente de la prescripción.

Su concepto y desarrollo se debe a la doctrina científica y a la jurisprudencia, que ha intentado separar de la prescripción ciertos supuestos jurídicos. El T.C. en sentencia de 26 de diciembre de 1970, nos dice que *“La caducidad de la acción es el fenómeno o instituto por el que con el transcurso del tiempo que la ley o los particulares fijan para el ejercicio de un derecho, este se extingue, quedando al interesado impedido para el cumplimiento del acto o ejercicio de la acción”*

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

“La institución que nos ocupa halla su fundamento, según el mismo autor, en la naturaleza de los derechos a que afecta; se trata de derechos y facultades de modificación jurídica suponen una situación de incertidumbre a la que, en beneficio a la seguridad jurídica debe darse definitiva solución”. (Moro, 2007)

2.3.5 Derechos Caducables

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

Tanto la caducidad como la prescripción afrontan un supuesto particular del influjo del tiempo, en cuanto simple hecho jurídico ajeno a la voluntad del hombre, en la vida de los derechos, cuya extinción es propicia cuando su titular, en los plazos señalados por ley, permanece inactivo.

El código civil Peruano en el libro VIII (libro dedicado a la prescripción y a la caducidad) ha regulado ambas instituciones, a pesar de no definir las, ha señalado cuáles son sus efectos, así para el caso de la prescripción precisa que ésta extingue la acción pero no el derecho mismo (Art. 1989), mientras que la caducidad extingue el derecho y la acción correspondiente (Art. 2003)

Marcial *“Señala que la caducidad tiene dos variantes: existe la que se refiere a instituciones y actos y la que se refiere a acciones y derechos. La caducidad de instituciones y actos, consiste en la extinción de este tipo de figuras jurídicas (Caducidad de poderes, testamentos, oferta, etc). A su lado, existe la caducidad simultánea de acciones y derechos.*



La caducidad de derechos están expresamente fijados en la ley y no admite pacto en contrario, es por ello la caducidad de los derechos laborales los encontraremos en las diferentes normas que regulan las relaciones individuales y colectivas de trabajo, las cuales, establecerán sus propios plazos de caducidad” (Rubio Correa, 2003).

Así tenemos, que en el D.S. 003-97-TR TUO del D.Leg. 728 ley de productividad y competitividad laboral, por ejemplo, encontramos dos supuestos de caducidad, el primero regulado en el Art. 36 que establece que en los casos de despido nulo, despido arbitrario y hostilidad el plazo de para accionar judicialmente caduca a los 30 días naturales, sin embargo, posteriormente esto ha sido aclarado como 30 días hábiles. Y el segundo regulado en el Art. 70 que establece un plazo de 15 días para solicitar su readmisión en el trabajo en los supuestos en los que un trabajador ha sido contratado por el mismo empleador en más de 02 temporadas consecutivas o tres alternadas.

El D.S. Nro. 001-97-TR T.U.O. de la ley de compensación por tiempo de servicios, en su artículo 51 establece otro supuesto de caducidad, el mismo, que establece que el empleador tendrá derecho a solicitar la retención del CTS y de sus intereses cuando haya despedido a un trabajador por una falta grave que haya generado perjuicio económico al empleador, derecho este que caducará, si el empleador no presentó una acción legal de daños y perjuicios dentro de los 30 días de producido el cese ante el juzgado de trabajo.



Así mismo, el Art. 10 de la ley 27942 ley de prevención y sanción al hostigamiento sexual, establece en lo que se refiere a la caducidad que le será aplicable lo regulado en el Art. 36 del D.S. Nro. 003-97-TR. TUO del D.Leg. Nro. 728 ley de productividad y competitividad laboral.

Así también, el D. Leg. 1086 decreto legislativo que aprueba la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente en su Art. 19 establece que caduca la pensión de viudez por contraerse nuevo matrimonio civil o religioso o si se demuestra la existencia de otra unión de hecho.

Como hemos podido apreciar, la regulación de la caducidad en el derecho laboral es bien amplia, establece un supuesto de hecho, una consecuencia y el plazo de caducidad para ejercer dicho derecho. Los plazos son muy variados, existen plazos de caducidad que se extienden desde los 15 días hasta los 30 días, dicho plazo no puede ser variado por las partes.

2.3.6 La Caducidad en el Derecho laboral

La aplicación de la caducidad en la legislación laboral peruana tiene algunas características que deben ser destacadas:



- *“A diferencia de la prescripción que fue contemplada en la Constitución de 1979, no ha sido objeto de mención en ningún texto constitucional peruano.*

- *Siempre ha estado referida a un número reducido de derechos específicos señalados expresamente en la Ley, quedando los demás sujetos a los plazos de prescripción.*

- *Está sujeta a reglas diferentes de aquellas que se aplican en materia civil, las que han sido creadas por vía de interpretación jurisprudencial.”* (Plá Rodríguez, 2009)

Los derechos laborales susceptibles de ser afectados por la caducidad, *“que el artículo 36º del Decreto Supremo N° 003-97-TR limita la caducidad laboral a tres derechos específicos del trabajador que son los casos de: a) Nulidad de Despido; b) Despido Arbitrario y C) hostilidad. Hay otra causal de caducidad en la legislación laboral peruana como es la señalada en el Decreto Supremo N° 001-97-TR, que es el caso de la acción legal por daños y perjuicios del empleador contra el trabajador como consecuencia de daños originados por la comisión de falta grave por parte de este.*

Los derechos laborales no considerados dentro de los afectados por la caducidad están sujetos a las reglas de prescripción. También existe la caducidad para el caso de la acción contencioso administrativa. El artículo único del Decreto Legislativo N° 27584, ha señalado los plazos de caducidad que se aplican.” (Plá Rodríguez, 2009)

2.4 Diferencias entre caducidad y Prescripción

Estas son las diferencias relevantes:



- La caducidad es establecida por ley o pacto, la prescripción solo por ley.
- *“La Prescripción extingue la acción pero no el derecho, la Caducidad extingue el derecho y la acción.”* (Plá Rodríguez, 2009)
- *“Las reglas generales que regulan la caducidad y prescripción se encuentran en el Código Civil, considerándose las que regula prescripción laboral como excepción a las primeras”* (Plá Rodríguez, 2009)
- *“La Prescripción puede suspender e interrumpirse, en tanto la Caducidad, en principio no admite suspensión ni interrupción, salvo cuando sea imposible reclamar ante un tribunal Peruano”* (Plá Rodríguez, 2009)
- La caducidad puede ser estimada de oficio por los tribunales, la prescripción debe ser alegada por parte interesada.
- *“En el caso de la legislación peruana la caducidad afecta a los derechos expresamente indicados en la Ley. Dentro de los comprendidos se encuentran una indemnización por despido arbitrario cuya inclusión, en la lista de derechos afectados debería mas bien estar sujeta a la prescripción, para diferenciarla de los casos de despido nulo que implica la reposición en el empleo y pago de remuneraciones devengadas y hostilidad (que de no ser reclamados originaría un cambio de facto o tacito con respecto al acto hostil que podría considerarse como validado)”* (Plá Rodríguez, 2009)
- La caducidad supone la fijación de un tiempo para el ejercicio de derechos y acciones, pasado el cual se extinguen, en realidad no llegan a nacer, como dice Castro, mientras que la prescripción hace referencia a las pretensiones que las partes puedan deducir, no a los derechos que les afectan, quedando este solo paralizado mediante la excepción que se promueve.



- *“La caducidad tiene un efecto destructivo sobre el derecho que afecta de tal intensidad que no permite que sea objeto de reclamos. Ello se debe a que extingue el derecho, lo que hace inviable la acción. Es por ello que la caducidad puede aplicarse de oficio, mientras que la prescripción no, por lo que no cuestionarse su ejercicio a través de la respectiva excepción, ella no será viable.”* (Plá Rodríguez, 2009)

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

- *“La prescripción extingue los derechos por la razón subjetiva de la falta de su ejercicio por el titular, en la caducidad se atiende solo al hecho objetivo de la falta de ejercicio durante el término prefijado y la caducidad se refiere a derechos potestativo y, más propiamente hablando, a las facultades o poderes jurídicos, cuyo fin es promover un cambio de situación de situación jurídica, si bien García Amigo niega esta características apoyándose en la caducidad prevista para el derecho de propiedad en el Art. 612 C.C”* (Moro, 2007)



CAPITULO III

3. Contenido Constitucional de los Derechos Fundamentales y el Derecho al Trabajo

3.1 Caducidad de los Derechos Constitucionales.

El plazo de caducidad no extingue, los derechos constitucionales, el pleno del tribunal constitucional (TC) estableció que la interposición extemporánea de una demanda de acción de amparo no extingue el derecho constitucional invocado, toda vez que su defensa podrá realizarse en las vías procesales ordinarias; por lo tanto, el supremo intérprete de la constitución señala que el plazo indicado en el artículo 37° de la ley de hábeas corpus y amparo (N°23506), no es un plazo de caducidad, sino un plazo de prescripción, puesto que su transcurso no extingue el derecho constitucional agraviado sino, simplemente, cancela la posibilidad de usar la vía procesal urgente del amparo, a esta acción es denominada prescripción.

Así lo establece el TC al resolver la demanda planteada en el expediente N°1049-2003-AA/TC donde precisamente estaba en cuestión la



excepción de caducidad y que el poder judicial la había declarado fundada y por tanto improcedente la demanda; en este caso, el tribunal constitucional falla revocando la sentencia en este extremo y reformándola declara infundada la excepción formulada.

A propósito de este expediente se precisa en el fundamento 6° que, teniendo en cuenta que el tribunal constitucional realiza la interpretación de la constitución y las leyes que debe ser seguida por los jueces y tribunales de la república, resulta pertinente determinar la calidad jurídica (prescripción o caducidad tiene el plazo previsto en el artículo 37° de la Ley 23506.)

Se señala que es una idea generalmente aceptada por la doctrina que la caducidad es un plazo que extingue un derecho y que su cómputo se inicia con el nacimiento del mismo. Sin embargo, esta situación, no se presenta en el supuesto regulado en la citada ley, puesto que el plazo para interponer la acción de amparo no empieza a transcurrir desde el momento en que nace el derecho constitucional del demandante, sino desde cuando se produce su afectación, siempre que "el interesado, en aquella fecha, se hubiese hallado en posibilidad de interponer la acción"

La interpretación que efectúa el TC no sólo abarca a las normas constitucionales propiamente dichas sino que se extiende a todas las demás comprendidas en el denominado bloque de constitucionalidad. Es en ese contexto que opera la presente interpretación innovativa, la cual tiende en este caso a adecuar la realidad normativa con los principios y los valores constitucionales.

Con esta nueva asignación de significados a los alcances del artículo 37° de la ley 23506, se despeja toda duda sobre la vigencia del derecho a cuestionar en otra vía distinta a la constitucional, la supuesta amenaza o violación concreta de un derecho fundamental.

3.2 Prescripción de los Derechos Constitucionales.

Es necesario mencionar que la constitución política del Perú y en el código procesal constitucional habla de la protección al derecho de trabajo, a través de la acción de amparo, donde señala un plazo de prescripción.

El tribunal constitucional reafirma con decisión que “el amparo contra decisión judicial comparte las mismas cualidades y ámbitos de protección del amparo genérico, por lo que su ámbito de tutela no se reduce solo a los derechos que conforman el debido proceso y la tutela judicial.”

3.3 Interpretación Constitucional e interpretación de los derechos fundamentales.

El reconocimiento de derechos fundamentales, se encuentra en la constitución política del Perú, como antes se mencionó en el artículo 2, cuyos derechos son mencionados uno a uno, para Carpio quien indica que “*se admite la traslación de los criterios de interpretación constitucional al campo de derechos fundamentales, esto es, la aplicación de los principios de unidad*”



de la constitución, concordancia practica eficacia integradora, interpretación conforme.

A través de ellos, no solo se reconocen un haz de facultades y potestades a favor de cada uno de los individuos (dimensión subjetiva), sino también los elementos esenciales del ordenamiento jurídico (dimensión objetiva).... Ninguno de los criterios de interpretación de los derechos fundamentales deben ser excluidos a priori, pues en palabras de Habermas, cabe realizar un interpretación practica de todos ellos” (Carpio Marcos, 2004)

La interpretación Constitucional que se da; va de acuerdo con los derechos constitucionales fundamentales o la tutela de derechos

“La interpretación jurídica es una actividad eminentemente práctica, en el sentido de que procede de casos prácticos y tiene como finalidad su resolución” (Zagrebelsky, 1987)

3.4 Principios que fundamentan esta Tesis.

3.4.1 El principio de Irrenunciabilidad .- Consiste en la no aceptación de renunciar a los derechos laborales fundamentales en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho laboral, en beneficio propio, nadie se puede privar de las posibilidades o ventajas establecidas en su propio provecho, “Es entendido como la ineficacia de la privación voluntaria por el trabajador de derechos laborales reconocidos a nivel legal o convencional, es, sin duda alguna, uno de los paradigmas fundamentales del derecho del trabajo. Tratar sobre este



principio con ocasión de una obra colectiva en homenaje al maestro Plá constituye no solo un privilegio sino un imperativo, habida cuenta de la recurrencia con que el mismo es invocado en la interpretación constitucional Peruana.” (Plá Rodríguez, 2009)

Para Arévalo el principio de Razonabilidad, *“niega la validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador urgido por la necesidad de conseguir o continuar con un empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a sus derechos laborales, haciendo ilusoria la protección que la legislación laboral le concede. Esta protección que la legislación laboral le concede. Este protección también se extiende a los trabajadores cuyo vínculo se ha extinguido.*

La doctrina acepta casi unanimemente que el principio de irrenunciabilidad solo protege al trabajador no pudiendo favorecer también al empleador

Nuestra legislación reconoce el principio de irrenunciabilidad a nivel constitucional, cuando el inciso 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna establece que en la relación laboral se respeta, entre otros principios, el “Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley” (Arevalo Vela, 2012)

El principio de irrenunciabilidad, según Boza *“opera como un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador, que por su inferior posición contractual frente al empresario, podría terminar dejando de lado,*



aun contra su voluntad, derechos que le concede el ordenamiento jurídico.”

(Boza Pro, 2011)

3.4.2 El principio de Razonabilidad.- Va más allá, de un principio ya que este, es determinante e imparcial por lo que no solo se basa en tiempo y *“Consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón, todo el orden jurídico se estructura en torno de criterios de razón y de justicia que parten de la naturaleza de la persona humana y buscan concretar un ideal de justicia”* (Plá Rodríguez, 2009)

“El principio de razonabilidad constituye un límite frente a actitudes arbitrarias durante el desarrollo de la relación laboral” (Arevalo Vela, 2012)

3.4.3 El principio Protector.- Este principio nace, a favor del trabajador donde el Estado debe de brindar seguridad jurídica al trabajador, así como menciona Arévalo: *“dentro de toda relación laboral se presume que el trabajador es la parte débil de la misma frente a su empleador, por lo que es necesario que la Ley acuda en su amparo para evitar abusos en su contra”* (Arevalo Vela, 2012), para Boza el principio protector *“Goza de reconocimiento constitucional en el ordenamiento peruano, el art. 23 de la Constitución señala que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención del Estado, el estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo; el Estado peruano constituye que el trabajo*



es un deber y un derecho, y es concebido como base del bienestar social y como medio de realización de la persona humana” (Boza Pro, 2011)

• **In Dubio Pro Operario.**- Este principio se refiere a una tutela favorable para el trabajador, cuyo fin es nivelar las desigualdades que tiene el trabajador frente al carácter social, económico y cultural, frente a su empleador.

Para Pla, quien explícitamente indica que: “...actúa a manera de una directiva dada al juez o al interprete para elegir, entre varios sentidos posibles de la norma, aquel que resulta más favorable al trabajador. Se opone al criterio utilizado en las demás ramas jurídicas, según el cual la duda se resuelve, por lo general, a favor del deudor. Con esta regla se ampara el más débil” (Plá Rodríguez, 2009)



CAPITULO IV

4. Interpretación y Naturaleza Jurídica del Plazo para entender la Reposición.

4.1 Plazo de impugnación del Despido Incausado.

Según el artículo 36 del D.S 003-97- TR, donde indica expresamente “*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. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas liquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento*”.



Es necesario resaltar que el Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo de Materia Laboral, el tema 03 da un tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento, aspectos procesales y sustantivos, donde el pleno acordó por unanimidad computar el plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por los despidos antes mencionados el plazo de 30 días hábiles, de producido el despido calificado como inconstitucional, en casos de que exista una demanda de amparo esta deberá ser reconducido al juez de ordinario laboral.

El despido incausado se produce cuando se despide al trabajador, de forma verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique. (STC N° 976-2001-AA/TC). En tal sentido, un despido se configurará como justificado o injustificado mientras la voluntad de extinguir la relación laboral por parte del empleador se realice con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indiquen (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Por lo tanto, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador esté fundamentada en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y comprobada debidamente en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que otorga el derecho fundamental al debido proceso.

Se entiende también por despido incausado *“Es aquel que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”* (Arevalo Vela, 2012)



4.2 Contenido Constitucional Del Derecho al Trabajo

Contenido constitucional protege el Derecho al Trabajo en el artículo 2, inciso 15, de la Constitución Política del Estado, en el Título I de la persona y la sociedad, capítulo I Derechos fundamentales de la Persona donde expresamente manifiesta *“toda persona tiene derecho... a trabajar libremente con sujeción a la ley”*; así como el Código Procesal Constitucional en el Título III Proceso de Amparo, Capítulo I Derechos Protegidos, artículo 37, inciso 10, donde expresamente Manifiesta *“el amparo procede en defensa los siguientes derechos... derecho al trabajo”*.

Cabe resaltar que la constitución protege el Derecho al Trabajo en cualquier etapa, así también es necesario mencionar que el derecho al trabajo al ser un derecho fundamental, y al estar protegido no solo por nuestra Carta Magna sino también por los tratados internacionales a los que pertenece el Perú, es necesario señalar que los derechos fundamentales como es el derecho al trabajo nunca fenecen, por ser innatos del ser humano, por lo tanto al mencionar el artículo 36 del D.S 003-97-T.R donde indica expresamente *“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. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio*



del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento” y el II pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, donde manifiesta que “El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En los casos en que exista en trámite una demanda de amparo, ésta deberá ser reconducida ante el juez ordinario laboral si se verifica que la misma ha sido interpuesta dentro del plazo de 30 días hábiles.”

4.3 Interpretación Del Derecho al Trabajo

Se entiende por trabajo a aquella contraprestación que los seres humanos dan, para recibir una remuneración por los servicios prestados; así como explican los diferentes especialistas, la jurisprudencia ha determinado

“ El derecho, es un conjunto de normas jurídicas que regulan la vida del hombre en sociedad; el trabajo, es una actividad productiva prestada por cuenta ajena en forma personal y subordinada a cambio de un ingreso económico; y la protección de los derechos del trabajador debe ser la finalidad de las normas jurídicas laborales; el derecho del trabajo es el



conjunto de normas jurídicas que, con la finalidad de proteger los derechos del trabajador, regulan la prestación del trabajo humano productivo, efectuada por cuenta ajena en forma dependiente, subordinada y remunerada” (Arevalo Vela, 2012)

Así también se entiende por derecho al trabajo, a “*el doble contenido, facilitar el acceso al empleo a quienes no tienen y permitirles conservarlo a quienes ya la poseen*” (Neves Mujica, 2010).



CAPITULO V

5. Mecanismos de Interpretación del Texto Legal

5.1 Incompatibilidad de la Constitución y Código Procesal Constitucional

En la constitución política del Perú; en los siguientes artículos dice expresamente:

- Artículo 2 *“Toda persona tiene derecho: ... Inciso 15: A trabajar libremente con sujeción a la Ley”*
- Artículo 22 *“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”*
- Artículo 27 *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*

Es necesario analizar estos artículos para entender que la constitución política del Perú protege al trabajador, en su totalidad, y no así como lo quieren interpretar los magistrados del segundo pleno en materia laboral, la naturaleza constitucional es la mayor jerarquía del Estado; cualquier norma de menor jerarquía que vaya en contra de esta, debe prevalecer de sobremanera la constitución.



Por otro lado se sabe por principio que los derechos laborales son irrenunciables, concepto este que es adaptado y valorado por tratados internacionales

El artículo 2 inciso 15 de la constitución, valora el trabajo opcional y libre, que el empleador y el trabajador tienen la facultad de elegir, pero los derechos laborales que están amparados en la constitución, son derechos que protegen la defensa al ser humano en general, y no en sí al trabajador exclusivamente, lo que hace más aun su protección.

El artículo 22 de la constitución, resalta la importación del derecho al trabajo como una virtud que dignifica al ser humano, es necesario resaltar la importancia de la dignidad que el trabajo genera, y a su vez el progreso de la sociedad, para realizarse humana y personalmente.

El artículo 27 de la constitución, considera el despido arbitrario a aquellos derechos que son de carácter lesivos a algunos derechos fundamentales, lo que la constitución plasma a través de este artículo es la conservación del trabajo a quien lo tiene, protegiéndolo contra extinciones carentes de razón. Por lo que las normas especiales buscan resarcir o restituir el despido arbitrario.

En el código procesal constitucional; a través de la acción de amparo en los siguientes artículos dice expresamente:

- Artículo 37 *“El amparo procede en defensa de los siguientes derechos, inciso 10 al trabajo”*
- Artículo 44 *“el plazo para interponer la demanda de amparo prescribe a los sesenta días hábiles de producida la afectación,*



siempre que el afectado hubiese tenido conocimiento del acto lesivo y se hubiese hallado en posibilidad de interponer la demanda. Si esto no hubiese sido posible, el plazo se computara desde el momento de la remoción del impedimento.

Tratándose del proceso de amparo iniciado contra resolución judicial, el plazo para interponer la demanda queda firme. Dicho plazo concluye treinta días hábiles después de la notificación de la resolución que ordena se cumpla lo decidido.

Para el computo del plazo se observaran las siguiente reglas:

- 1) El plazo se computa desde el momento en que se produce la afectación, aun cuando la orden respectiva haya sido dictada con anterioridad.*
- 2) Si la afectación y la orden que la ampara son ejecutadas simultáneamente, el cómputo del plazo se inicia en dicho momento.*
- 3) Si los actos que constituyen la afectación son continuados, el plazo se computa desde la fecha en que haya cesado totalmente su ejecución.*
- 4) La amenaza de ejecución de un acto lesivo no da inicio al cómputo del plazo. Solo si la afectación se produce deberá empezar a contar el plazo.*
- 5) Si el agravio consiste en una omisión, el plazo no transcurrirá mientras ella subsista*



6) *El plazo comenzara a contarse una vez agotada la via previa, cuando ella proceda ”*

El código procesal constitucional, es una norma cuyo procedimiento y aplicación favorece y protege los derechos constitucionales.

El artículo 37 inciso 10 del código procesal constitucional procede a través de las acciones amparo en defensa del derecho al trabajo, cuando este afecta el derecho fundamental como es el derecho a un trabajo digno, a la libertad laboral.

El artículo 44 del código procesal constitucional nos da a conocer el plazo de prescripción para poder accionar frente a la vulneración del derecho al trabajo, plazo este que restringe la acción más no el derecho.

Cuyo plazo es el más favorable para tratar derechos constitucionales inherentes al ser humano.

5.2 Incompatibilidad del Artículo 36 del Decreto Supremo 003-97-TR con la constitución

Existe incompatibilidad constitucional al determinar qué la medida para interpretar el plazo de la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art.36 del D.S 003-97-TR como un plazo de caducidad, es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo.

La incompatibilidad es un impedimento o tacha legal para ejercer una función determinada, o para ejercer dos o más cargos a la vez.

Al manifestar que la caducidad es compatible con el derecho al trabajo se está impidiendo, el derecho y no solo la acción, al ser este un derecho fundamental, no se



está valorando como tal. Las reglas deben ser interpretadas en un sentido compatible con la constitución.



Capítulo VI

6 Análisis de Resultados.

6.1 Entrevistas a especialistas en la materia

Se hizo entrevistas a diez abogados especialistas en materia laboral y materia constitucional, cuyas entrevistas se caracterizan por ser semiestructuradas, las preguntas formuladas fueron las siguientes:

Pregunta 1.-Teniendo en cuenta en el Derecho al Trabajo es un derecho constitucional, considera que la readmisión o reposición a un puesto de trabajo en el régimen laboral privado frente a un despido incausado forma parte del contenido constitucional de este Derecho.

Pregunta 2.-Porque considera que (SI o NO) forma parte del contenido constitucional el Derecho al Trabajo.

Pregunta 3.-Considera que la Tutela de Derechos Constitucionales debe estar sujeta a plazos de Caducidad o de prescripción.



Pregunta 4.- Considera que la regulación del Código Procesal Constitucional que regula plazos de prescripción para la tutela de derechos, y no de caducidad; es la adecuada.

Pregunta 5.- Entonces considera usted que el plazo de caducidad para pretender la reposición frente a un despido incausado contenido en el Art. 36 del D.S 003-97-TR debería ser un plazo de prescripción en lugar de un plazo de caducidad o en todo caso debería de regularse de forma especial esta pretensión.

Los resultados obtenidos, son los siguientes:

- **Entrevistado 1**

Fecha : 04 de Julio del 2016

Hora: 4:30 Pm

Datos del entrevistado:

Ronald Álvarez Romero

Número de C.A.C: 3020

Actualmente labora en la procuraduría del Gobierno Regional del Cusco, coordinador del área laboral de la procuraduría.

Introducción:

El entrevistado fue seleccionado por a ver ejercido la docencia universitaria en distintas universidades del Cusco y a ver enseñado diferentes asignaturas en derecho laboral, así también por haber ejercido la abogacía libre especialista en



materia laboral y por estar ejerciendo la coordinación del área laboral de la procuraduría.

Características de la entrevista:

Abierta, duración cuatro minutos con 47 segundos.

Preguntas:

El entrevistado respondió de la siguiente manera a las distintas preguntas.

Pregunta 1.- Evidentemente si, recuerde usted que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y como un derecho fundamental se encuentra amparado por la constitución y la única forma de poder garantizar este derecho es que el trabajador que tenga que ser despedido, debe ser por causa justa de lo contrario, estaríamos frente en un acto totalmente inconstitucional arbitrario y por ser el derecho laboral un derecho fundamental de la persona este si está enmarcado dentro de los cánones normativos de la constitución política del Estado que forma parte de un derecho fundamental..

Pregunta 2.- Recuerde usted que el derecho al trabajo hoy en día es un derecho de tercera generación, es un derecho equiparado al derecho a la alimentación, porque el que trabaja se alimenta y el que no trabaja no se alimenta, en ese marco normativo si bien es cierto que los derechos fundamentales aparecieron con la revolución Francesa, que pudo a verse sido considerado como primera generación, pues no hoy en día tiene mayor importancia, porque es una situación natural del ser humano.



Pregunta 3.- Mire estamos hablando de derechos fundamentales de la persona, considero que ponerlos a plazos de caducidad sería limitarlos, debieran ser considerado en plazos de prescripción.

Pregunta 4.- Por supuesto que sí, recuerde usted que el código procesal constitucional, pues abarca fundamentalmente a la norma constitucional y ¿que es la norma constitucional? aquel cuerpo normativo que contiene derechos fundamentales de la persona y no podemos hablar de caducidad, se debe hablar de prescripción.

Pregunta 5.- Empezaremos por el último para que se tenga que regular considero que no, pero el artículo 36 del D.L 728 regula como caducidad y por ser este un derecho fundamental debería ser considerado como una prescripción, donde se le da mayor oportunidad al trabajador para poder accionar frente a un despido arbitrario, incausado, nulo y darle de repente igual posibilidad de tiempo para accionar igual que los trabajadores del sector público que es de tres meses.

Observaciones:

Ninguna, el entrevistado se mostró presto a colaborar

• Entrevistado 2

Fecha : 04 de Julio del 2016

Hora: 2:56 Pm

Datos del entrevistado:

Juan Carlos Vizarraga Morales

Número de C.A.C: 3128



Actualmente es el director de recursos humanos de la municipalidad provincial del Cusco

Introducción:

El entrevistado fue seleccionado por ejercer la abogacía libre, especialista en materia laboral y por estar ejerciendo la dirección de recursos humanos de la municipalidad provincial del Cusco

Características de la entrevista:

Abierta, duración cuatro minutos con 41 segundos.

Preguntas:

El entrevistado respondió de la siguiente manera a las distintas preguntas.

Pregunta 1.- Considera que si, porque se está garantizando la estabilidad laboral por ende los derechos provenientes, como la atención a la familia, a la estabilidad laboral conlleva a ser atendido en ES-SALUD, en esta institución se ve que hay algunos personales que tienen la remuneración baja, pero sin embargo el tener el derecho a trabajo garantizado ellos acceden a ES-SALUD ya sea por el monto que puedan percibir.

Pregunta 2.- Como mencionaba en la primera parte garantiza la estabilidad, por lo tanto pueda proyectarse tanto, personalmente, profesional, familiar y en todo los ámbitos, para su desarrollo, por eso considero que forma parte del derecho laboral como profesional.



Pregunta 3.- De prescripción, porque por teoría el derecho no caduca, pero si bien es cierto el no hablar de plazos conlleva a un desorden jurídico, por eso es bueno que tengan plazos para el cumplimiento de un derecho.

Pregunta 4.- Si es adecuada, como decía en la pregunta anterior, debemos establecer parámetros en donde pueda accionar, porque si lo dejamos a libre albedrío genera un desorden, todo debe tener ciertos parámetros, no te olvides que una etapa en un proceso judicial laboral, civil, penal tiene determinado tiempo de plazos y debemos sujetarnos a esos plazos, sino conllevaría a desordenes.

Pregunta 5.- Debería ser un plazo de prescripción, en las otras preguntas hemos hablado de que el derecho no caduca, para mi si debería de ser un plazo de Prescripción.

Observaciones:

Ninguna, el entrevistado se mostró presto a colaborar

• **Entrevistado 3**

Fecha : 03 de Julio del 2016

Hora: 7:15 Pm

Datos del entrevistado:

Teo Vladimir Peña LLaqma

Número de C.A.C: 5870

Actualmente se dedica a la defensa libre

Introducción:



El entrevistado fue seleccionado por laborar en la abogacía libre, especialista en materia laboral.

Características de la entrevista:

Abierta, duración cinco minutos con 15 segundos.

Preguntas:

El entrevistado respondió de la siguiente manera a las distintas preguntas.

Pregunta 1.- Considera que si, por supuesto viene a ser un derecho que nace, el derecho al trabajo es obvio que tiene que ser considerado como un derecho fundamental ya que es necesario valorar el derecho humano por encima de todo.

Pregunta 2.- Como te dije anteriormente, es un derecho humano reconocido no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional.

Pregunta 3.- Prescripción, porque el contenido constitucional protege en esencia el derecho a la libertad y dignidad, y el derecho al trabajo va relacionado con ambos, es necesario resaltar que antes de los intereses del trabajador y del empleador esta de manera suprema los derechos humanos, esto se plasma fielmente a través de la constitución.

Pregunta 4.- Si es adecuada, por ser la más favorable para la naturaleza del derecho.

Pregunta 5.- Tendría que ser un plazo de prescripción, ya que se sabe que en el artículo 27 de la constitución, indica literalmente que la ley otorga al trabajador



adecuada protección contra los despidos arbitrarios, entonces considero que los plazos deberían establecerse acorde con la carta magna, y no así que una norma de menor jerarquía, vaya en contra de la constitución.

Por lo que es recomendable que los 30 días naturales se conozca como un plazo de prescripción, por distintas razones una de ellas es que favorece al trabajador y esta a su vez va de acuerdo con la naturaleza constitucional.

Observaciones:

Confidencialidad, el entrevistado acepto colaborar pero pidió confidencialidad.

• Entrevistado 4

Fecha : 14 de Marzo del 2017

Hora: 10:07Am

Datos del entrevistado:

Cesar Eduardo Escalante Cardenas

Número de C.A.C: 4852

Actualmente se dedica a la defensa libre, ejerce la docencia en la universidad Andina del Cusco en diferentes cursos de especialidad laboral.

Introducción:

El entrevistado fue seleccionado por ser especialista en materia laboral por ejercer la abogacía libre,

Características de la entrevista:

Abierta, duración siete minutos con 31 segundos.



Preguntas:

El entrevistado respondió de la siguiente manera a las distintas preguntas.

Pregunta 1.- Creo que si, estoy convencido de que si, pues la constitución protege a la persona que es el fin supremo de la sociedad y por ende también tiene que proteger a este en el ámbito laboral, en el ámbito del trabajo, el derechos constitucional inclusive dentro de la carta magna hay un capítulo especial sobre el derecho del trabajo, creo que si ante la afectación del derecho al trabajo en el supuesto por el cual no se hayan seguido los pasos necesarios para una desvinculación laboral o para que la extinción del contrato de trabajo sea correcta, me parece que si, la protección del derecho al trabajo tiene un gran contenido constitucional a la readmisión a un puesto de trabajo.

Pregunta 2.- Básicamente por lo que te acabo de decir, porque la afectación al derecho al trabajo siendo este un derecho fundamental como persona tiene que verse protegida a partir del derecho constitucional en la readmisión al puesto de trabajo, del trabajador que haya sido afectado; anteriormente incluso se hablaba de la vía constitucional a través de la acción de amparo que hablaba de la readmisión del trabajador que era afectado; hoy en día la nueva ley procesal del trabajo establece una formula o una vía propia o adecuada que es un proceso abreviado cuando se habla de una pretensión única la nueva ley procesal del trabajo es más, establece un marco específico a partir del cual se establece la protección al derecho al trabajo y de aquel trabajador para su readmisión exclusiva.



Pregunta 3.- Caducidad; desde mi punto de vista que el derecho al trabajo no establece esta situación de manera concreta, lo hemos visto en situaciones anteriores en las cuales se establece que el criterio que debamos adoptar en uno y en otro sentido, va más o menos establecer que el plazo no se va modificar, vale decir los 30 días que establece la norma, solo modificando prescripción o caducidad; creo yo que es más un sentido teórico que practico, decirlo prescripción o caducidad a ambas situaciones desde mi punto de vista no varia las situaciones, siendo que el plazo al final siempre será 30 días para poner accionar.

Pregunta adicional.- ¿Considerando Dr. Que el derecho Constitucional habla de plazos de Prescripción? Creo yo que habría una gran disyuntiva, porque si hablamos del contenido constitucional del derecho de trabajo, tendríamos que orientarnos por el plazo de prescripción, desde mi punto de vista es más teórico, decirlo prescripción o caducidad cuando al final de cuentas el plazo es el mismo 30 días hábiles para poder accionar frente al órgano jurisdiccional.

Pregunta 4.- Considero que es más teórico y no practico, podría ser caducidad o prescripción, siempre y cuando hablemos desde el punto de vista del derecho laboral, vale decir el plazo o días hablando numéricamente no va variar, no le veo mayor cuestionamiento desde mi punto de vista.

Pregunta 5.- Quizá debería ser de forma especial, a partir del cuestionamiento que tu planteas, pero repito es una situación teórica mas no practica y bueno lo practico establecemos el plazo de 30 días más allá que lo llamemos



prescripción o caducidad; teniendo en cuenta un detalle particular, cuando se habla de prescripción en el área laboral, por ejemplo ¿Cuándo prescriben los beneficios sociales de un trabajador? Cuatro años del cese del trabajador, hablamos prescripción bajo el sentido teórico, ante la reposición de un despido del trabajador, hablaríamos que este tendría 4 años desde el sentido teórico, para accionar judicialmente, ponerlo en papel de prescripción o caducidad desde el fondo del asunto no cambiaría nada porque el plazo que establece de 30 días hábiles para accionar desde mi punto de vista es el correcto y adecuado.

Pregunta adicional.- ¿Se entiende por caducidad es la extinción del derecho y la acción y la prescripción es la extinción mas no del derecho. Teniendo en cuenta que el código procesal constitucional habla de plazos de prescripción, nota tal vez usted, un problema de norma por rango normativo?

Evidentemente, creo que tu apreciación es correcta, desde el punto de vista que la constitución ampara y protege a la persona en este caso al trabajador, desde tu punto de vista debería tratarse de un plazo prescriptorio y no así de caducidad, pues al ser la reposición no se extingue la acción y el derecho; me parece correcta tu apreciación pero es debatible, la discuto pero la respeto.

Observaciones:

Ninguna, el entrevistado se mostró presto a colaborar

• **Entrevistado 5**

Fecha : 14 de Marzo del 2017

Hora: 8:13 Pm

Datos del entrevistado:



María Antonieta Álvarez Trujillo

Número de C.A.C: 1537

Actualmente es la Subdirectora de negociaciones colectivas de la Dirección Regional de Educación Cusco.

Introducción:

La entrevistada fue seleccionada por laborar en una institución pública, por ser especialista en materia laboral, y por enseñar en la universidad Andina del Cusco, en las distintas asignaturas de especialidad Laboral.

Características de la entrevista:

Abierta, duración cinco minutos con 15 segundos.

Preguntas:

La entrevistada respondió de la siguiente manera a las distintas preguntas.

Pregunta 1.- Por supuesto que si, los derechos están establecidos por la constitución porque es la norma madre de todas, lo que tenemos que ver es que la constitución abarca todos los derechos no solo los laborales, primeramente debemos considerar la constitución, ante todo.

Pregunta 2.- Porque la constitución protege al trabajador y obliga a que cumpla con todo los beneficios que tiene todo trabajador, desde la remuneración hasta la readmisión, y su derecho también siente que se ha producido despido arbitrario o incausado.

Pregunta 3.- De prescripción.



Pregunta 4.- Definitivamente que expresa no, cuando señala el tiempo que tiene el trabajador para pedir su reposición o para pedir su indemnización por despido arbitrario, entonces tiene que regirse a ciertos requisitos, si se trata de despido arbitrario obviamente tiene que estar previamente establecido en un acta a través de la autoridad del trabajo o la policía nacional donde haga constar que no cuenta con el despido legal, ya sea la carta de despido. Yendo que es el despido incausado hablamos de prescripción y que tiene 30 días calendario, y definitivamente debería estar alineado a la constitución.

Pregunta 5.- Bueno en realidad no está regulado de forma especial, pero si está incluido en este decreto, se ha dado esta ley digamos por el cambio de normativa, así que de alguna forma regula el periodo de caducidad, tenemos pronunciamientos del tribunal constitucional que es la máxima autoridad y nos basamos en ello; es decir para el despido arbitrario ya está establecido 30 días calendario sin embargo existen distintos los criterios que cada uno tiene, pero se trabaja con este criterio.

Pregunta adicional.- ¿Pero considera Dra. Que el plazo de caducidad está bien establecido o debería regularse de mejor modo?

Creo que se debe regular de pronto especificar, porque aparece un poco de confusión por lo tanto polémica porque uno dice una cosa y otros dicen otra, creo que es un poco de criterio de cómo lo ve la norma, eso fundamentalmente.

Pregunta adicional.- ¿Y el criterio que usted toma Dra. cuál es?

Bueno el criterio con el que estoy trabajando es la 003 del D.S, aunque no esté de acuerdo.



Observaciones:

La entrevistada se vio presta a colaborar; se tuvo un poco de dificultad en escuchar el audio, para la transcripción, por el timbre de voz agudo.

La entrevistada fue puntual en la jerarquía de normas.

• **Entrevistado 6**

Fecha : 03 de Julio del 2016

Hora: 10:40Pm

Datos del entrevistado:

Alan Felipe Salazar Mujica

Número de C.A.C: 4245

Actualmente se dedica a la defensa libre, y ejerce docencia universitaria

Introducción:

El entrevistado fue seleccionado por laborar en la abogacía libre, especialista en materia constitucional

Características de la entrevista:

Abierta, duración ocho minutos con 30 segundos.

Preguntas:

El entrevistado respondió de la siguiente manera a las distintas preguntas.



Pregunta 1.- Por supuesto el acceso al trabajo, constitucionalmente está protegido, más allá de la constitución por todas las cartas internacionales, lo que conllevan una serie de situaciones dentro del derecho mismo del trabajo, estos van del acceso mismo al trabajo, la posibilidad de que el trabajo se de en las condiciones adecuadas, definitivamente incluye la posibilidad de recuperar, ese puesto de trabajo cuando ha sido afectado o se ha perdido de manera arbitraria, incausada o fraudulenta, así que creo que si es parte del contenido constitucional.

Pregunta 2.- Justamente, ya iba respondiendo a esa pregunta, cuando hablamos de un principio constitucional estamos hablando de que este atributo, que vamos a tener los ciudadanos o las personas, esta estructurado, esta configurado, por una serie de atribuciones, por una serie de prerrogativas, que hacen posible que nosotros, podamos disfrutar de ese principio, sino ese principio estaría por gusto.

En el caso del derecho al trabajo esas prerrogativas, que tenemos es la de acceder al trabajo, la de mantenerlo, la de ejercerlo con las medidas adecuadas, con las mejores condiciones que se pueda, y también incluye dentro de ello la posibilidad de recuperar ese trabajo cuando de manera injusta, de manera incausada, de manera fraudulenta se nos ha arrebatado o limitado ese trabajo.

La única forma donde nosotros podamos decir que gozamos del principio constitucional del trabajo es cuando también podamos ejercer la prerrogativa de recuperarlo cuando lo hemos perdido por injustificado.

Pregunta 3.- Yo creo que deben estar sujetas a plazos de prescripcion, probablemente muchos de los derechos constitucionales en alguna medida requieran de una via administrativa o requieran de una via ordinaria judicial



adecuada que las mismas normas van estableciendo, si bien esas normas administrativas o legales, nos van a dar un plazo digamos para poder ejecutarlo, en la medida que esto sea imposible para hacer uso de esta atribución reglamentaria, el derecho de caer salvaguardado hasta cierto punto, para que en el transcurso del tiempo nosotros podamos recuperar, creo que por ahí puede haber excepciones o ciertas condiciones, en materia de que las salvedades ciertos principios como son los derechos fundamentales, pueden afectar en caso concreto principios superiores, pero por lo demás creo que debería ser un plazo prescriptivo.

Pregunta 4.- Creo que sí y creo que en alguna medida se debería ser un reajuste, tiene que ver con la aplicación al caso concreto, creo que el derecho y sobre todo cuando hablamos de principios constitucionales, se tiene que ver desde los casos concretos, siento que el espíritu de la norma es ponderar, otros principios que son sumamente importantes, la seguridad jurídica, es uno de los principales, a razón de que es necesario que la gente le de una dinámica en el tiempo y que esta no pueda extenderse de la manera que el ciudadano, porque no todos los ciudadanos son buenos, no pueda jugar con el derecho, en ese sentido me parece importante que cuando se plantea un plazo sea el necesario el justo, o suficiente para que una persona que ha sido afectado en sus derechos pueda ser asesorada o darse cuenta o pueda informarse de mejor manera de recuperar ese derecho a demás creo que ese plazo se justifica a razón de que en estos tiempos de la revolución informática y comunicativa cada vez es menos que una persona pueda no darse cuenta que ha sido afectado en sus derechos.



Pregunta 5.- Nose si debería de regularse de forma especial, lo que si creo es que cuando se trata de derechos fundamentales es bastante difícil hablar de caducidad, yo creo que siempre deben haber además de las vías ordinarias por ejemplo en materia laboral, la posibilidad de recurrir a otras vías como las constitucionales, para salvaguardar esos derechos fundamentales, creo que la ley de productividad y competitividad en líneas generales cambio el paradigma en la década de los 90 un paradigma que se arrastraba de un derecho laboral muy protector del trabajador a un derecho que para algunos a logrado balancear, al trabajador y al empleador pero para otros en realidad favorece demás a los empleadores, de repente hablar de caducidad de derechos constitucionales laborales, siempre en la práctica va traer más beneficios a los empleadores que a los trabajadores, sin embargo estamos hablando de principios constitucionales en los tiempos de la constitución invasiva, en los tiempos del constitucionalismo creo que lo más adecuado sería que ese plazo se vuelva prescriptivo.

Observaciones:

Ninguna, el entrevistado se mostró presto a colaborar

• Entrevistado 7

Fecha : 18 de Marzo del 2017

Hora: 1:24 Pm

Datos del entrevistado:

Alan Guido Lovaton Tupayachi

Número de C.A.C: 5604

Actualmente se dedica a la defensa libre



Introducción:

El entrevistado fue seleccionado por laborar en la abogacía libre, especialista en materia laboral.

Características de la entrevista:

Abierta, duración once minutos.

Preguntas:

El entrevistado respondió de la siguiente manera a las distintas preguntas.

Pregunta 1 y pregunta 2.- En mi opinión es que la reposición, como acto de resarcimiento, frente a un despido arbitrario, forma parte del derecho constitucional al trabajo, es así que ese criterio adoptó el tribunal constitucional, en el precedente vinculante Baylon flores, actualmente salió una sentencia, integrado por nuevos magistrados indican que la reposición, no forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo, ellos indican que la indemnización sería la adecuada protección que otorgaría a nuestro ordenamiento jurídico, pero lo que hecho este nuevo tribunal ha sido una simple interpretación literal, de lo que es el artículo 27, con lo que establece el D.S 003-97-TR, cuando uno interpreta la constitución, se debe de interpretar de manera amplia, teniendo como base fundamental el artículo 1, de nuestra carta magna donde indica que la dignidad humana es el fin supremo del estado; en base a ese sentido se debe interpretar la constitución, es en base a ese sentido que la reposición como medio de reparación frente a un despido arbitrario, si formaría parte del contenido esencial, porque no hay mejor forma de proteger al trabajador reponiéndole a su



trabajo a su centro de servicios, ya que en merito de esa labor que desempeña el desarrolla sus actividades en la sociedad y la de su familia. Es asi que nuestra constitución netamente basada en que la dignidad de la persona humana es el fin supremo, se debería interpretar que la reposicion si forma parte del contenido constitucional al derecho del trabajador.

Pregunta 3.- Cualquier acto de tutela de derechos si debería estar sujeta a plazos de prescripción y de caducidad porque frente a la vulneración de derechos ya sea fundamentales o no fundamentales siempre debe ver interés de la persona para actuar de forma inmediata, frente ese acto lesivo, tampoco puede la legislación establecer plazos amplios o plazos que indiquen tres, cuatro o cinco años, porque no existiría inmediatez, frente a un acto lesivo se debe actuar con inmediatez, siempre a un acto de tutela de derechos debería de tener un plazo de prescripción y de caducidad, ya que esos derechos sirve tanto para el demandado y para que el demandante actué, inmediatamente frente a un acto lesivo, en este caso un derecho fundamental como el derecho al trabajo.

Pregunta adicional.- ¿ Los derechos constitucionales caducan o prescriben?

La constitución otorga un plazo de 60 días para interponer una acción de amparo, pero habla de un plazo prescriptorio, no de caducidad; yo considero que los derechos constitucionales prescriben y también caducan, porque la acción para resarcir un derecho fundamental siempre va estar sujeto a un plazo de prescripción y caducidad, toda acción siempre tiene que estar sujeto a un plazo, no se puede decir que son imprescriptibles, que no caducan. Porque por más de que sean derechos fundamentales, la persona que se les vulnero, ese derecho fundamental,



debe actuar con inmediatez no puede esperar que pase grandes periodos de tiempo, porque si esto sucede se entiende que esta persona ya se reparado del daño causado, posiblemente no tiene interés que eso sea sancionado

Pregunta 4.- Cuando habla de plazos de prescripción el código procesal constitucional, habla de la acción y considero que si, a dado una mejor alternativa a la persona que se le vulnera un derecho fundamental, dando un plazo de prescripción, y no de caducidad porque cuando no caduca el derecho, la persona puede optar por muchas vías alternas, ya sea por daño moral, daño patrimonial, ya sea por indemnización por lucro cesante cuando sea el derecho porque este se mantiene y la acción de daño moral puede caducar a los 10 años, que una indemnización pueda caducar a los dos años. Entonces si se mantiene el derecho la persona que se le a vulnera un derecho vera que alternativas judiciales que no han prescrito, pueda reparar este derecho que se le ha vulnerado.

Pregunta 5.- El plazo de reposición no estaba regulado en el D.S 003-97-TR, esto nace en un acuerdo plenario que incorpora al despido incausado como uno más del despido arbitrario, opino igual que la corte suprema porque el despido incausado es también un despido arbitrario, concuerdo con el plazo de 30 días hábiles, pero no concuerdo en el plazo de caducidad ya que me parece interesante, la propuesta de tu tesis del cambio del plazo de caducidad por un plazo prescriptorio; porque si bien se ha vulnerado este derecho, tal ves ya no irnos por una reposición porque esto pueda caducar pero si se mantiene el derecho la persona tiene la posibilidad asi pase los años para accionar mediante cualquier pretensión judicial, para reparar el daño causado y si tu quieres regular que ya no sea un plazo de caducidad sino un plazo prescriptorio y si esto va



beneficiar al trabajador por ser persona humana, considero que si se debería de modificar.

Observaciones:

Ninguna, el entrevistado se mostró presto a colaborar, fuera de la entrevista fue enfático en que una norma de menor jerarquía no puede ir en contra de la constitución.

• **Entrevistado 8**

Fecha : 03 de Julio del 2016

Hora: 10: 09Am

Datos del entrevistado:

Victor Miguel Delgado Montalvo

Número de C.A.C: 2558

Actualmente se dedica a la defensa libre, y ejerce docencia universitaria en la universidad Andina del Cusco.

Introducción:

El entrevistado fue seleccionado por laborar en la abogacía libre, especialista en materia constitucional

Características de la entrevista:

Abierta, duración seis minutos

Preguntas:



El entrevistado respondió de la siguiente manera a las distintas preguntas.

Pregunta 1.- La readmisión a un puesto de trabajo si forma parte del derecho al trabajo constitucionalmente hablando, porque no solamente la protección del estado frente a una cuestión que se da al trabajador y empleador no solamente esta al derecho al trabajo de toda persona sino que también este tenga unas condiciones óptimas para ejercer el derecho a su trabajo antes durante y después, después significa ante cualquier eventualidad como es el despido incausado, el Estado deba dar todas las normas, todas las condiciones, para que el trabajador pueda asumir ese trabajo o esa relación laboral que considera el despido incausado, considero que en todo este bloque normativo esta se encuentra la reposición.

Pregunta 2.- Por lo mismo que dije anteriormente no, porque el Estado no solamente se va limitar a dar algunas expectativas al trabajador o alguna persona para que tenga el derecho al trabajo, sino que también el estado debe procurar todas las situaciones que se puedan dar favorable al trabajador. Este derecho que tiene el trabajador para solicitar su readmisión también es parte de este derecho.

Pregunta 3.- Yo entiendo que los derechos constitucionales son supra legales que no solamente están reconocidos dentro de una jurisdicción territorial sino que, sino que van más allá de una jurisdicción determinada de lo que anteriormente ya fuimos hablando, porque no olvidemos que también están contenidos en la declaración de derechos humanos, por lo tanto estos deben gozar de mucha más protección y facilidades en cuanto se refiere a su vulneración o violación, entonces los plazos de caducidad es el derecho y la acción y la prescripción



solamente es la acción que ya ha sido un atentado a los derechos fundamentales.
Creo que solamente debería aplicarse como prescripción.

Pregunta 4.- Si, bueno no soy laboralista pero frente al derecho laboral o contra cualquier legislación infra constitucional el código procesal constitucional considera los plazos de prescripción.

Pregunta 5.- Teniendo en cuenta que es un derecho fundamental y más aún que es un derecho, sin desmerecer los otros derechos, importante que se refieren los a la regulación de derechos de toda persona, el derecho al trabajo es eso el derecho a tener una oportunidad, para la sostenibilidad propia y la de su familia entonces el trabajo prácticamente es el motor porque a partir de eso se va a proyectar, en superaciones personales, laborales, familiares, profesionales, por lo tanto debe de merecer una adecuada regulación por parte del Estado entonces ahí vamos siempre con la caducidad y la prescripción entonces esa regulación que dice el D.S 003-97-TR estaríamos afectando al derecho fundamental del trabajo.

Observaciones:

Ninguna, el entrevistado se mostró presto a colaborar

• **Entrevistado 9**

Fecha : 03 de Julio del 2016

Hora: 10: 20Am

Datos del entrevistado:

Mario Yoshisato Álvarez



Número de C.A.C: 3308

Actualmente se dedica a la defensa libre, y ejerce docencia universitaria en la universidad Andina del Cusco y en otra universidad

Introducción:

El entrevistado fue seleccionado por laborar en la abogacía libre, especialista en materia constitucional y ejercer la docencia universitaria.

Características de la entrevista:

Abierta, duración cinco minutos con 17 segundos

Preguntas:

El entrevistado respondió de la siguiente manera a las distintas preguntas.

Pregunta 1.-El derecho al trabajo está debidamente apuntalado al derecho público generalmente en cuanto como derecho constitucional es un principio que toma en cuenta un derecho general ya sea público y privado en ese sentido no podemos discriminar si es público o privado pero si determinar el caso de la pregunta que es un plazo privado, si es un caso privado, la ley determina que el despido incausado forma parte contractual, no necesariamente, porque los despidos incausados son materia de análisis en cuanto en competencia de la persona que realiza la labor, para eso existen sanciones que determinan grados de responsabilidad, como la suspensión, inhabilitación y despido posteriormente.

Pregunta adicional.- ¿el derecho al trabajo es un derecho constitucional?



Es un derecho constitucional, es un derecho social es un derecho determinado por nuestra constitución en el año 1992.

Pregunta 2.- Porque es un derecho fundamental, los derechos fundamentales han tenido una lucha constante a través de la historia desde la libertad, diferentes libertades, desde el derecho a la vida que es un derecho fundamental y dentro de este derecho es el derecho al trabajo, a la salud, a la alimentación, en este caso el Estado debe reglamentar y debe tomar la decisión y responsabilidad de los mismos por ende es un derecho fundamental.

Pregunta 3.- En este caso la ley siempre nos habla de caducidad, sobre los plazos en cuanto contrataciones, la responsabilidad de las personas o trabajadores pero haciendo un análisis mesurado talves debemos decir que entre caducidad y prescripción hay mucha diferencia, los casos de caducidad son casos que determinan el derecho incluso, los plazos precipitorios todavía te dan los plazos de la acción, en este caso los trabajadores deberían tener los plazos prescriptorios para poder accionar sobre sus derechos que han sido vulnerados.

Pregunta 4.- Me parece pertinente aplicar esto, pero para esto necesitamos un anteproyecto, una revisión de la norma, que entre a la comisión de trabajo del legislativo, el legislativo tendrá que discutirlo y aplicar, en este caso nose si modificar o eliminar esa norma contraproducente que implica la caducidad y reformarla con una prescripción y seria lo más adecuado para nuestra norma.

Pregunta 5.- Considero que una vez aplicada o reformulada mediante el anteproyecto que hablamos en la aplicación, podemos determinar mediante una modificación seria suficiente como para aplicar la prescripción en estos casos.



Observaciones:

Ninguna, el entrevistado se mostró presto a colaborar

• **Entrevistado 10**

Fecha : 17 de Abril del 2017

Hora: 08: 20Am

Datos del entrevistado:

Arned Castilla León

Número de C.A.C: 3751

Actualmente se dedica a la defensa libre, y
ejerce docencia universitaria en la universidad Andina del Cusco

Introducción:

El entrevistado fue seleccionado por laborar en la abogacía libre, especialista en materia laboral y ejercer la docencia universitaria.

Características de la entrevista:

Abierta, duración doce minutos con 47 segundos

Preguntas:

El entrevistado respondió de la siguiente manera a las distintas preguntas.

Pregunta 1.- La respuesta dependerá obviamente del procedimiento en el que tú te encuentres, genera la segunda pregunta para responder con amplitud.



Pregunta 2.- Si se acepta que la pretensión está dentro del contenido constitucional del trabajo esta sería en su segunda dimensión, considerando que es la protección al derecho fundamental del trabajo y que los pactos internacionales debe de protegerse, por ende se consideraría que es la prescripción del derecho y no la caducidad, ya que la caducidad se sabe que elimina el derecho y la pretensión pero si aceptamos que prescribe podemos aceptar que se elimina la pretensión y la posibilidad de instar pero no el derecho.

Los derechos fundamentales sabe usted que no prescriben, son imprescriptibles, exactamente no podríamos determinar que caducan, no se ha determinado desde ese punto de vista, en todo caso se tendría que analizar que es caducidad y es prescripción y hemos determinado que la caducidad elimina el derecho y la pretensión en cambio que la prescripción elimina la acción o pretensión pero no el derecho.

Si aceptamos que la reposición no pertenece al contenido constitucional determinamos que es solo un medio para proteger el derecho al trabajo entonces podemos decir que si caduca la pretensión uno es consecuencia del otro, es un medio para posibilitar el primero que eso realmente es tu derecho, se llega a establecer un medio para posibilitar tu derecho fundamental, que es el derecho al trabajo.

Podemos decir que si caduca la pretensión pero no caduca para presentar la indemnización como ha establecido el tribunal constitucional, esto se da en el tema privado y en el CAS ahora.



Pregunta 3.- Desde mi punto de vista de prescripción, porque como es determinado al inicio la diferencia entre caducidad y de prescripción.

Si tu solicitas reivindicar un derecho que es fundamental, e inherente a la persona y luego pasado un tiempo determinado no te da esta posibilidad, ni la posibilidad de accionar ante el órgano jurisdiccional y menos solicitar tu pretensión entonces se estaría vulnerando un derecho que es inherente a la persona además el derecho laboral es un derecho tuitivo por esa posibilidad si tu conociendo el sistema jurídico no realizas las acciones pertinentes para reivindicar tus derechos en el plazo correspondiente es responsabilidad de parte pero todavía tienes la posibilidad de acceder y solicitar tu prescripción quizá desde otro punto de vista, dentro de la situación que te posibilite la norma.

Pregunta 4.- El amparo es un proceso aparte de ser una garantía y existe incongruencia en los plazos ya que según el II pleno laboral deben ser 30 días hábiles de la interposición de la demanda frente a una reposición, pero si tu accionas a través de un proceso de amparo el plazo es de 60 días.

Desde mi punto de vista el código procesal constitucional hace bien al regular plazos de prescripción.

Pregunta 5.- Creo que es un plazo de prescripción, por ser un derecho tuitivo del trabajador, no nos olvidemos que el sistema jurídico lo creamos nosotros, las personas, la sociedad para no salirnos de los parámetros ni cometer excesos, para quizá limitarnos cuando se debe ser, por eso existe un sistema jurídico, y la norma determina esta situación, yo me baso en que el planteamiento es más tuitivo para el trabajador.



Observaciones:

El entrevistado se mostró presto a colaborar, pero pidió expresamente que sea solo grabación de voz.

6.2 Análisis de Hipótesis

El plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art. 36 del D.S 003-97-TR, como un plazo de prescripción, tiene compatibilidad con la naturaleza constitucional del trabajo, por lo tanto, no contradice a la constitución.

- Con todo lo aportado se debe mencionar que la hipótesis general del plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art. 36 del D.S 003-97-TR, como un plazo de prescripción, tiene compatibilidad con la naturaleza constitucional del trabajo, por lo tanto, no contradice a la constitución; como lo antes expuesto y corroborado a través de las encuestas realizadas, por lo tanto no es adecuado aplicar este artículo como lo manifiestan los magistrados del II pleno en Materia laboral, porque contraviene a la constitución.
- Es necesario modificar el artículo 36 por un plazo de prescripción, y como fue también validada en las entrevistas expuesta en este capítulo; entonces la



modificación de este artículo o ampliación, debería ser de la siguiente manera:

A: *“El plazo para accionar judicialmente en los casos de reposición de despido incausado **prescribe** a los treinta días hábiles de producido el hecho, **pueden presentarse dentro del plazo**, el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.”*



CONCLUSIONES

- El plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art.36 del D.S 003-97-TR, debe ser un plazo de prescripción, ya que esta es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo.
- El plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el artículo 36 del D.S 003-97-TR como un plazo de caducidad, NO es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo.
- El plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art.36 del D.S 003-97-TR, como un plazo de prescripción, SI es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo, por lo que debería aplicarse.
- El artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR forma parte del contenido constitucional del derecho al trabajo; la reposición (como adecuada protección frente al despido arbitrario) frente a un despido incausado.
- La tutela de Derechos Constitucionales (y su contenido constitucional protegido, como la reposición frente al despido incausado) no debe estar sujeto a plazos de caducidad sino de prescripción.



- El Tribunal Constitucional ha establecido que cuando una norma contravenga un plazo para solicitar tutela de derechos constitucionales se debe interpretar como prescripción.



RECOMENDACIONES

- Se recomienda la ampliación y modificación del *Art. 36 del D.S 003-97-TR*, a través de un literal, el cual diga expresamente:

A: *“El plazo para accionar judicialmente en los casos de reposición de despido incausado **prescribe** a los treinta días hábiles de producido el hecho, **pueden presentarse dentro del plazo**, el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.”*



BIBLIOGRAFIA

- (s.f.). Obtenido de
catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/elizondo_c_e/capitulo3.pdf
- Arevalo Vela, J. (2012). *Derecho del Trabajo Individual*. Lima: Funadacion Ugarte de Pino.
- Bejarano Hernandez, A. (2001). *DocPlayer*. Obtenido de
<file:///C:/Users/ALFREDO/Downloads/TABH1de22.pdf>
- Berenguel, L. H. (30 de Junio de 1992).
http://www.ipdt.org/editor/docs/02_Rev22_LHB.pdf. Recuperado el 30 de Junio de 1992, de http://www.ipdt.org/editor/docs/02_Rev22_LHB.pdf.
- Boza Pro, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: PUCP.
- Caceres Paredes, J. (2011).
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_44/doc_boletin_44_1.pdf.
- Carpio Marcos, E. (2004). *Interpretacion de los derechos fundamentales*. Lima: Palestra.
- Castillo Plasencia, J. W. (2011). La Prescripcion en el Derecho Laboral. *Suplemento de Analisis Legal JURidica*, 352.
- Lopez, F. (1985). *la prescripcion de las acciones para la defensa de la libertad sindical*.
- Machicado, J. (2013). *Apuntes Juridicos*. Recuperado el 03 de Julio de 2016, de Apuntes Juridicos: <https://jorgemachicado.blogspot.pe/2013/04/pre.html>
- Moro, F. d. (2007). *Diccionario Juridico Espasa*. Madrid: Espasa Calpe,S.A.
- Moro, F. d. (2007). *Diccionario Juridico Espasa*. Madrid: Espasa Calpe,S.A.
- Neves Mujica, J. (2010). *Derecho del Trabajo Cuestiones Controversiales*. Lima: ARA Editores E.I.R.L.
- Paredes, J. C. (Junio de 2011).
http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_44/doc_boletin_44_1.pdf. Recuperado el 05 de Mayo de 2011, de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_44/doc_boletin_44_1.pdf.
- Petit , E. (1982). Tratado Elemental de Derecho Romano. En E. Petit, *Tratado Elemental de Derecho Romano* (pág. 206). Mexico: Selecta.
- Plá Rodriguez, A. (2009). *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Chiclayo: GRIJLEY E.I.R.L.



Ramirez, V. (2011). *Prescripcion Extintiva y Caducidad*. Lima: IDEMSA.

Rodas Gaitan, J. R. (Octubre de 2006). *Biblioteca Usa*. Obtenido de Biblioteca Usa:
biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6379.pdf

Rubio Correa, M. (2003). *Prescripcion y Caducidad* (Vol. VII). Lima: PUCP.

Sampieri, R. H. (2014). *Metodologia de la Investigacion sexta edición*. Santa Fe: Mc
Graw-Hill.

Vidal Ramírez, F. (2011). *Prescripcion Extintiva y Caducidad*. Lima: Moreno S.A.

Zagrebelsky, G. (1987). *La Corte Constitucional y la Interpretacion de la Constitucion*.
Madrid: Tecnos.



MATRIZ DE CONSISTENCIA

**“PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LA PRETENSIÓN DE REPOSICIÓN
FRENTE AL DESPIDO INCAUSADO”**



Principal	General	General	Categoría 1°.	Tipo de Estudio
¿Cuál es el plazo para plantear la pretensión de reposición, frente a un despido incausado regulado en el art. 36 D.S 003-97-TR, para que esta sea compatible con la naturaleza constitucional?	Determinar en qué medida se puede interpretar el plazo para plantear la pretensión de reposición, frente a un despido incausado regulado en el art.36 del D.S 003-97-TR, para que sea compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo.	El plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art. 36 del D.S 003-97-TR, como un plazo de prescripción, tiene compatibilidad con la naturaleza constitucional del trabajo, por lo tanto, no contradice a la constitución.	Naturaleza del plazo para plantear la reposición del despido incausado	<p>Enfoque de Investigación: Cualitativa</p> <p>Diseño de Investigación: Fenomenológico.</p> <p>Tipo de Investigación Jurídica: Propositiva</p> <p>Técnicas: Entrevistas semi estructuradas</p> <p>Instrumentos: Guías de entrevista</p> <p>Muestra: De expertos a diez abogados especialistas.</p>
Secundarios	Específico		Categoría 2°.	Población



<p>a) ¿En qué medida interpretar el plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el Art. 36 D.S 003-97-TR, como un plazo de prescripción, es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo?</p> <p>b) ¿En qué medida interpretar el plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art. 36 D.S 003-97-TR, como un plazo de caducidad, es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo?</p>	<p>1° Dilucidar en qué medida interpretar el plazo para plantear la pretensión de reposición frente a un despido incausado regulado en el art.36 del D.S 003-97-TR, como un plazo de prescripción, es compatible con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo</p>		<p>Naturaleza constitucional del derecho al trabajo</p>	<p>En la presente investigación la población lo constituye la sociedad a nivel Nacional, susceptible de tener un proceso por el plazo prescriptorio del despido incausado.</p>
--	--	--	---	--

