



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

### **IX PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL**

#### **III. PLAZO DE CADUCIDAD PARA IMPUGNAR JUDICIALMENTE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA DISTINTA AL DESPIDO**

##### **1. PLANTEAMIENTO**

##### **1.1. La potestad disciplinaria del empleador**

El contrato de trabajo entendido como el *“acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (trabajador); y, la otra, al pago de la remuneración correspondiente”*<sup>9</sup>, le otorga al empleador tres facultades: la de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. El artículo 9 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, establece que el empleador puede *“sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”*<sup>10</sup>.

En la doctrina especializada, se ha indicado que la capacidad sancionadora tiene como objetivo *“mantener el equilibrio dentro de la comunidad laboral”*<sup>11</sup>, es por ello que debe ejercerse de forma funcional y dentro de los límites de la

<sup>9</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico. *Gaceta Jurídica*. Lima. 2015, págs. 65-66.

<sup>10</sup> Artículo 9.- *Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. [...]*

<sup>11</sup> VAZQUEZ VIALARD, Antonio. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Tomo I. Editorial Astrea. Buenos Aires, 1999, pág. 372.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

razonabilidad, proporcionalidad y el respeto irrestricto de la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador. “Esta capacidad responde al carácter continuado de la prestación de servicios y a la voluntad del legislador de propinar estabilidad a la relación de trabajo”<sup>12</sup>. Una falta laboral no necesariamente debe conllevar a la extinción del contrato de trabajo (despido como consecuencia de falta grave), ya que es posible que se impongan al trabajador sanciones menos gravosas al despido. Las sanciones disciplinarias pueden clasificarse en dos tipos:

- a) Sanción disciplinaria conservativa y
- b) Sanción disciplinaria extintiva.

Para FERNÁNDEZ TOLEDO<sup>13</sup> serán conservativas aquellas cuya aplicación no tiene como consecuencia directa la extinción del vínculo laboral. Estos tipos de sanciones están destinadas a castigar las faltas que no revisten de gravedad, tales como las **amonestaciones verbales o escritas, suspensión sin goce de haber**, entre otras. Por su parte, serán extintivas las que den por concluido el contrato de trabajo. La única sanción de esta naturaleza es el despido.

<sup>12</sup> CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. Editorial Tecnos. Tercera edición. Madrid, 2010, pág. 217.

<sup>13</sup> FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl. El poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. XLIV. 1.º semestre. Chile, 2015, pág. 426.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

En nuestra legislación laboral solo se regula de manera expresa la sanción disciplinaria extintiva, en el capítulo IV del Decreto Supremo n.º 03-97-TR, artículos 22, 23, 24 y 25, la extinción del vínculo laboral como consecuencia de la comisión de falta grave; estableciéndose en los artículos 31 y 32 del citado decreto supremo, el procedimiento que debe observar el empleador para ello.

Sin embargo, para las sanciones conservativas no se ha establecido el plazo que tendría el trabajador para impugnar judicialmente la sanción disciplinaria impuesta por su empleador; asimismo, tampoco se ha regulado procedimiento alguno para que su trabajador pueda impugnar la sanción impuesta; no obstante, nada impide que vía reglamento de trabajo o convenio colectivo se establezca el procedimiento, siempre que respete las garantías del debido procedimiento.

La Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral n.º 4494-2017 Lima, de fecha 14 de mayo de 2019, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, señaló que *"[...] al imponerse una sanción disciplinaria (diferente al despido) a un trabajador, se debe seguir un debido procedimiento, que si bien es cierto, no está establecido taxativamente en nuestro ordenamiento jurídico, empero, debe equipararse al procedimiento fijado para el despido, ya que de ésta forma, se estaría vulnerado el*



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

*derecho a la comunicación previa de la infracción, el cual forma parte del derecho a la defensa del trabajador dentro de un procedimiento disciplinario [...]*".

Entonces, queda claro que el empleador en el marco de un procedimiento disciplinario tiene que respetar todas las manifestaciones del derecho a la defensa del trabajador, sea cual sea la falta cometida o la sanción a imponerse; de lo contrario se incurriría en ejercicio abusivo de su facultad sancionadora y "actuaría al margen de las disposiciones constitucionales que reconocen derechos a los trabajadores que no pueden ser desconocidos en el marco de una relación laboral"<sup>14</sup>.

Por otro lado, la ausencia de una regulación legal específica respecto al plazo de caducidad para cuestionar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido, no puede suponer que dichas sanciones se encuentren exentas de control judicial, así como tampoco puede significar que el trabajador tenga un plazo infinito para hacerlo, ya que ello significaría atentar contra la seguridad jurídica en la relación de trabajo. Así, pues, establecer un plazo de caducidad para este tipo de sanciones permitiría imponer límites para el ejercicio de la tutela jurisdiccional efectiva al trabajador, de tal manera que si este no ejerce su derecho de impugnar la sanción disciplinaria conservativa en el plazo establecido, se tendrá como

<sup>14</sup> ESPINOZA ESCOBAR, Javier. Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín n.º 74 (2017), pág. 10. ubicado en: [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin\\_74.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf). (Visitado el 31 de marzo de 2022).





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

consentida y válida a efectos de ser tomada en cuenta como un antecedente laboral para la imposición de una medida disciplinaria más gravosa.

### **1.2. La caducidad**

La institución de la caducidad consiste en la pérdida del derecho por la inacción de su titular dentro de un plazo determinado. El no ejercicio de un derecho dentro del plazo previsto acarrea su extinción<sup>15</sup>. Para MANUEL ALBALADEJO, la caducidad tiende a modificar una situación jurídica, que nace con un plazo de vida, y pasado este, se extingue; se trata de una facultad de duración limitada<sup>16</sup>. Asimismo, este instituto procesal permite extinguir el derecho y la acción por la falta de uso, en un plazo determinado por la ley. El efecto de la caducidad es automático, pudiendo ser declarado de oficio por el juez, cuando advierte que la demanda ha sido presentada vencido el plazo previsto por la ley. Los artículos 2003, 2004 y 2005 del Código Civil prescriben que la caducidad extingue la acción y el derecho, y que los plazos de caducidad están establecidos en la ley.

El fundamento de esta institución no es más que la seguridad jurídica. En efecto, RODRÍGUEZ RUSSO señala que el fundamento de la caducidad radica en la *"exigencia de la certeza del derecho, la seguridad del tráfico y la estabilidad en*

<sup>15</sup> SANTOS, T. citado por VARSÍ ROSPIGLIOSI, Enrique. *Tratado del derecho de la prescripción y la caducidad*. Fondo Editorial de la Universidad de Lima. 2021, pág. 192.

<sup>16</sup> ALBALADEJO, Manuel citado por LEDESMA NARVAEZ, Marianella. *Comentarios al Código Procesal Civil*. Tomo II. Primera edición. Gaceta Jurídica. Lima, 2008, pág. 474.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

*las relaciones jurídicas*<sup>17</sup>; teniendo como base *"el interés social de la estabilidad y certeza en las relaciones jurídicas (orden público)"*<sup>18</sup>. Entonces, esta institución se compone de los principios de justicia social<sup>19</sup>, en la medida que no se resguarda ni otorga derechos subjetivos, sino que su alcance se sustenta en la protección de un interés general; de ahí que, de acuerdo con nuestro Código Civil, el plazo de caducidad no admite interrupción salvo que esté establecido de manera expresa en la ley, esto es, de acuerdo con la remisión del artículo 2005 del mencionado cuerpo normativo, cuando *sea imposible reclamar el derecho ante un tribunal peruano* (artículo 1994, inciso 8, del Código Civil).

Respecto, a la suspensión del plazo de caducidad en materia laboral, en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999 se estableció que:

*Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36<sup>a</sup> del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral- aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58<sup>a</sup> del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del*

<sup>17</sup> RODRÍGUEZ RUSSO, Jorge. *Prescripción extintiva y caducidad en el derecho civil. Estudio de su régimen jurídico en el Código Civil y en la Ley de Relaciones de Consumo*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 2010, pág. 46.

<sup>18</sup> SPOTA, A. G. *Instituciones de derecho civil. Prescripción y caducidad*. II edición. Buenos Aires, 2009. La Ley. Pág. 392.

<sup>19</sup> VARSÍ ROSPIGLIOSI, Enrique. *Tratado del derecho de la prescripción y la caducidad*. Op. cit., pág. 207.



*Corte Suprema de Justicia de la República*

Poder Judicial previsto en el artículo 36º del TUO (las cursivas y el subrayado son nuestros).

Asimismo, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, en el tema 3 "El cómputo del plazo de caducidad durante los días de paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial", señaló:

*En el caso de caducidad, al plazo legalmente establecido para presentación de la demanda, no se le debe incluir los días de paralización de labores por huelga de los trabajadores del Poder Judicial cuando ello implique una falta de funcionamiento del local judicial o de aquel en el cual se encuentre la mesa de partes respectivas. Por lo que, con esta atinencia, todos los días de paralización deberán ser descontados del plazo de caducidad.*

Siendo ello así, la caducidad en materia laboral sí admite suspensiones, las cuales estarán constituidas por los días inhábiles, dígame los días en los cuales no existe atención en el Poder Judicial —en sus mesas de partes—, esto es, sábados, domingos, feriados, el Día del Juez, apertura del año judicial y huelga de trabajadores judiciales, lo que equivale a afirmar que el cómputo del plazo de caducidad debe realizarse solo contabilizando los días hábiles y de atención efectiva.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

### 1.3. Falta de regulación legal sobre el plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria conservativa

Conforme se ha señalado, no se ha previsto plazo para impugnar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido, es decir, existe una laguna en nuestra legislación laboral; sin embargo, ello no puede originar que el juez no pueda resolver las causas puestas en su conocimiento, pues el artículo 139, inciso 8, de nuestra Constitución establece como principios y derechos de la función jurisdiccional “[...] no dejar de administrar justicia por vacío o de ficiencia de la ley[...]”.

Una laguna jurídica constituye “aquel suceso para el que no existe norma jurídica aplicable, pero se considera que debiera estar regulado por el sistema jurídico”<sup>20</sup>, la doctrina ha señalado que un método para suplir dicha deficiencia es la analogía, los principios generales del derecho y la costumbre. Con relación al primero, se puede señalar que “es un método de integración jurídica mediante el cual la consecuencia de una norma jurídica se aplica a un hecho distinto de aquel que se considera el supuesto de dicha norma, pero que le es semejante en sustancia”<sup>21</sup>.

MARCIAL RUBIO CORREA<sup>22</sup> y JAVIER NEVES MUJICA<sup>23</sup> señalan que, ante la

<sup>20</sup> RUBIO CORREA, Marcial. *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*. Sexta edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1993, pág. 280.

<sup>21</sup> RUBIO CORREA, Marcial. *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*. Op. cit., pág. 283.

<sup>22</sup> RUBIO CORREA, Marcial. *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*. Op. cit., pág. 282.

<sup>23</sup> NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho del trabajo*. Op. cit., pág. 148.





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

existencia de lagunas jurídicas, estas deben ser suplidas, principalmente, mediante los procedimientos de integración del derecho.

En un Estado de derecho en donde prima el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los ciudadanos, el trabajador tiene derecho a cuestionar cualquier sanción disciplinaria impuesta por su empleador ante el Poder Judicial, entre otros, una medida disciplinaria conservativa. Nuestra legislación laboral ha regulado en extenso el procedimiento para imponer y cuestionar judicialmente una sanción disciplinaria extintiva del contrato de trabajo; situación que no sucede con las conservativas, pues no existe procedimiento que se deba observar para imponer este tipo de sanciones, ni mucho menos se ha establecido el plazo que tendría el trabajador para recurrir al órgano jurisdiccional para cuestionar dicha sanción; por lo que surge la necesidad de establecer un plazo de caducidad para que las partes de la relación laboral, en particular, el trabajador, tengan la certeza de que la imposición de cualquier sanción disciplinaria por parte de su empleador pueda ser objeto de un control judicial.

Si bien el artículo 2004 del Código Civil señala que los plazos de caducidad los fija la ley; al existir una laguna jurídica respecto al plazo para cuestionar sanciones disciplinarias distinta al despido, corresponde suplir dicha deficiencia a través de los métodos de integración jurídica, pues el artículo 139, inciso 8, de nuestra carta magna ordena que ningún juez puede dejar de



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley. De igual forma lo establece el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil, que prescribe: *“los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y, preferentemente, los que inspiran el derecho peruano”*.

En la doctrina, JAVIER ESPINOZA señala que podría establecerse como plazo para cuestionar las sanciones disciplinarias distintas al despido, el establecido para impugnar el despido, esto es, treinta días hábiles, tal como lo establece el artículo 36 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral interpretado por el Acuerdo n.º 01-99 del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 1999<sup>24</sup>.

La norma señalada en el párrafo anterior establece el plazo de caducidad para cuestionar el despido arbitrario, nulidad de despido y despido indirecto. En tal sentido, existiendo una semejanza sustancial entre la institución regulada por la norma en mención y el hecho no regulado: el plazo para cuestionar una sanción distinta al despido; corresponde extender el citado plazo para cuestionar una sanción disciplinaria de naturaleza conservativa, ello teniendo como correlato que ambos tipos de sanciones

<sup>24</sup> ESPINOZA ESCOBAR, Javier. Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín n.º 74 (2017). Pág. 11. ubicado en: [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin\\_74.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf). (Visitado el 31 de marzo de 2022).



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

proviene de la manifestación del poder sancionador del empleador; asimismo, el respeto irrestricto a los derechos fundamentales de los trabajadores y el resguardo del principio de seguridad jurídica manifestado en la predictibilidad las decisiones de los órganos jurisdiccionales.

Entonces, a igual razón corresponde igual derecho, por lo que se puede fijar como *plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido, el plazo establecido en el artículo 36 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es, 30 días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida.* En ese sentido, el trabajador podrá cuestionar judicialmente cualquier sanción conservativa impuesta por su empleador dentro del plazo de treinta días hábiles.

### **1.4. Juez competente y vía procedimental**

Conforme a lo señalado en los artículos 1 y 2 de la Ley n.º 29497 y a lo establecido en el acuerdo 1.2 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia laboral, en el caso de pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada en empresas y/o entidades privadas, el juez competente para conocer dicha materia es el juez de paz letrado laboral en la vía del proceso abreviado laboral.





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

### 2. ACUERDOS

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

**ACUERDO 3.2:** De conformidad con lo señalado en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 80 inciso 7 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo n.º 017-93-JUS, corresponde a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República ejercer el derecho a iniciativa legislativa, por lo que corresponde que dé cuenta al Congreso de la República respecto a la necesidad de regular expresamente el plazo de caducidad antes referido. Se propone la siguiente modificación del primer párrafo del artículo 36 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

*Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, hostilidad caduca a los treinta días hábiles de producido el hecho.*

*Tratándose de sanciones disciplinarias distintas al despido, el plazo para accionar judicialmente caduca a los treinta días hábiles de notificada la medida. [...].*





*Corte Suprema de Justicia de la República*

S. S.


ARÉVALO VELA 

CABELLO MATAMALA 

VERA LAZO 

TORRES GAMARRA 

AMPUDIA HERRERA 

MALCA GUAYLUPO 

PINARES SILVA DE TORRE 

ATO ALVARADO 

LÉVANO VERGARA 

CARLOS CASAS 