

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**REGULACIÓN DEL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN EN LAS DEMANDAS DE PAGO
DE SUMAS LÍQUIDAS LABORALES PARA SUPERAR LAS DEFICIENCIAS
DEL PLAZO DE CADUCIDAD DEL PROCESO CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO (HUAURA, 2016)**

PRESENTADO POR:

MIGUEL ANGEL PALACIOS REYNALDO

**PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**

ASESOR:

Dr. Juan Miguel JUÁREZ MARTÍNEZ

HUACHO, 2020

TÍTULO

**REGULACIÓN DEL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN EN LAS DEMANDAS DE PAGO
DE SUMAS LÍQUIDAS LABORALES PARA SUPERAR LAS DEFICIENCIAS
DEL PLAZO DE CADUCIDAD DEL PROCESO CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO (HUAURA, 2016)**

**TESIS DE MAESTRIA EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**

ASESOR:

Dr. Juan Miguel JUÁREZ MARTÍNEZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

HUACHO

2020



DEDICATORIA

A mi esposa Ruth, y a mis hijas
Angela y Luciana, por el apoyo y
confianza dedicada durante mis estudios.



AGRADECIMIENTO

A mi familia, amigos y colegas, por sus consejos y orientaciones, que hacen posible alcanzar nuevas metas en mi carrera profesional.

INDICE

| | |
|--|-------------|
| DEDICATORIA | III |
| AGRADECIMIENTO | IV |
| ÍNDICE DE TABLAS | VIII |
| ÍNDICE DE FIGURAS | IX |
| RESUMEN | X |
| ABSTRACT | XI |
| INTRODUCCIÓN | XII |
| CAPITULO I | 1 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática | 1 |
| 1.2. Formulación del problema | 7 |
| 1.2.1. Problema general | 7 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 7 |
| 1.3. Objetivos de la investigación | 8 |
| 1.3.1. Objetivo general | 8 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 8 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 9 |
| 1.5. Delimitación del estudio | 11 |

| | |
|-----------------------------|----|
| 1.6. Viabilidad del estudio | 11 |
|-----------------------------|----|

| | |
|--------------------|-----------|
| CAPITULO II | 13 |
|--------------------|-----------|

| | |
|----------------------|-----------|
| MARCO TEÓRICO | 13 |
|----------------------|-----------|

| | |
|---------------------------------------|----|
| 2.1. Antecedentes de la investigación | 13 |
|---------------------------------------|----|

| | |
|--|----|
| 2.1.1. Investigaciones internacionales | 13 |
|--|----|

| | |
|-----------------------------------|----|
| 2.1.2. Investigaciones nacionales | 19 |
|-----------------------------------|----|

| | |
|---------------------|----|
| 2.2. Bases teóricas | 25 |
|---------------------|----|

| | |
|------------------------|----|
| 2.3. Bases filosóficas | 66 |
|------------------------|----|

| | |
|---------------------------------------|----|
| 2.4. Definiciones de términos básicos | 69 |
|---------------------------------------|----|

| | |
|------------------------------------|----|
| 2.5. Hipótesis de la investigación | 71 |
|------------------------------------|----|

| | |
|--------------------------|----|
| 2.5.1. Hipótesis General | 71 |
|--------------------------|----|

| | |
|--|----|
| 2.6. Operacionalización de las variables | 72 |
|--|----|

| | |
|---------------------|-----------|
| CAPÍTULO III | 75 |
|---------------------|-----------|

| | |
|--------------------|-----------|
| METODOLOGÍA | 75 |
|--------------------|-----------|

| | |
|--------------------------|----|
| 3.1. Diseño metodológico | 75 |
|--------------------------|----|

| | |
|--------------------------|----|
| 3.2. Población y muestra | 76 |
|--------------------------|----|

| | |
|------------------|----|
| 3.2.1. Población | 76 |
|------------------|----|

| | |
|----------------|----|
| 3.2.2. Muestra | 77 |
|----------------|----|

| | |
|---------------------------------------|----|
| 3.3. Técnicas de recolección de datos | 78 |
|---------------------------------------|----|

| | |
|---------------------------|----|
| 3.3.1. Técnicas a emplear | 78 |
|---------------------------|----|

| | |
|--|----|
| 3.3.2. Descripción de los instrumentos | 79 |
|--|----|

| | |
|--|------------|
| 3.4. Técnicas para el procesamiento de información | 80 |
| CAPITULO IV | 83 |
| RESULTADOS | 83 |
| 4.1. Análisis de resultados | 83 |
| 4.1.1. Resultados de la Encuesta. | 83 |
| 4.1.2. Análisis de Expedientes | 97 |
| 4.2. Contratación de hipótesis | 104 |
| CAPÍTULO V | 107 |
| DISCUSIÓN | 107 |
| 5.1. Discusión de resultados | 107 |
| CAPÍTULO VI | 110 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 110 |
| 6.1. Conclusiones | 110 |
| 6.2. Recomendaciones | 113 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 115 |
| 7.1. Fuentes bibliográficas | 115 |
| 7.2. Fuentes hemerográficas | 116 |
| 7.3. Fuentes electrónicas | 116 |
| ANEXOS | 121 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Régimen laboral privado..... | 82 |
| Tabla 2. Régimen laboral público..... | 83 |
| Tabla 3. Proceso contencioso administrativo..... | 84 |
| Tabla 4. La caducidad..... | 85 |
| Tabla 5. La prescripción..... | 86 |
| Tabla 6. Diferencia entre caducidad y prescripción..... | 87 |
| Tabla 7. Inexistencia de un plazo de prescripción..... | 89 |
| Tabla 8. Principio pro actione..... | 90 |
| Tabla 9. Tutela jurisdiccional efectiva..... | 91 |
| Tabla 10. Trato igualitario..... | 92 |
| Tabla 11. Sumas líquidas adeudadas..... | 93 |
| Tabla 12. Limitación del derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva..... | 94 |
| Tabla 13. Vulneración del trato igualitario..... | 95 |
| Tabla 14. Propuesta de investigación..... | 96 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Régimen laboral privado..... | 82 |
| Figura 2. Régimen laboral público..... | 83 |
| Figura 3. Proceso contencioso administrativo..... | 84 |
| Figura 4. La caducidad..... | 85 |
| Figura 5. La prescripción..... | 86 |
| Figura 6. Diferencia entre la caducidad y la prescripción..... | 87 |
| Figura 7. Inexistencia de un plazo de prescripción..... | 88 |
| Figura 8. Principio pro actione..... | 89 |
| Figura 9. Tutela jurisdiccional efectiva..... | 90 |
| Figura 10. Trato igualitario..... | 91 |
| Figura 11. Sumas líquidas adeudadas..... | 92 |
| Figura 12. Limitación del derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva..... | 93 |
| Figura 13. Vulneración del trato igualitario..... | 94 |
| Figura 14. Propuesta de investigación..... | 95 |

RESUMEN

Objetivo: Determinar la procedencia de la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública para superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, así como garantizar el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y el favorecimiento de la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva (Huacho, 2016).

Métodos: nuestra población de estudio fueron 823 abogados colegiados del Ilustre Colegio de Abogados de Huaura y como muestra a 86 abogados. Esta investigación es de tipo no experimental, con un enfoque mixto, de nivel descriptivo- explicativo y diseño transversal.

Resultados: Para determinar nuestros resultados se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario, de lo cual se tiene que la muestra poblacional constituida por el 86% considera que los trabajadores tanto del sector público como privado deben encontrar en la creación y aplicación de la ley un trato igualitario, es decir, un trato sin discriminación con una legislación que le otorgue los mismos derechos y obligaciones a trabajadores de ambos sectores. **Conclusión:** Se concluye que el plazo de caducidad de 3 meses previsto en el proceso contencioso administrativo vulnera el derecho de igualdad de trato entre los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública y los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada; debido a que los trabajadores públicos transcurridos los tres meses del plazo de caducidad puedan reclamar sus derechos laborales, siendo dicha situación contraria a lo que sucede con los trabajadores del sector privado, quienes tiene 4 años de plazo para realizar dicho reclamo.

Palabras claves: Prescripción, caducidad, proceso contencioso administrativo, tutela jurisdiccional efectiva, derecho a la igualdad y el principio pro actione.

ABSTRACT

Objective: To determine the origin of the regulation of a statute of limitations to demand the payment of liquid amounts owed by the employer to the worker subject to the labor regime of the public activity to overcome the deficiency generated by the regulation of the expiration period provided in the administrative contentious process, as well as guaranteeing equal treatment with respect to the right that assists workers in the private activity regime and favoring the validity of effective jurisdictional protection (Huacho, 2016). **Methods:** Our study population was 823 lawyers from the Illustrious Bar Association of Huaura and as shown to 86 lawyers. This research is non-experimental, with a mixed approach, descriptive-explanatory level and cross-sectional design. **Results:** To determine our results, the survey technique was used and as a tool a questionnaire was used, of which we have that the population sample constituted by 86% considers that workers from both the public and private sectors must find in the creation and application of the law equal treatment, that is, a treatment without discrimination with legislation that grants the same rights and obligations to workers in both sectors. **Conclusion:** It is concluded that the expiration period of 3 months provided for in the administrative litigation process violates the right to equal treatment between workers subject to the regime of public activity and workers subject to the regime of private activity; due to the fact that public workers after three months of the expiration period can claim their labor rights, said situation being contrary to what happens with private sector workers, who has 4 years to make said claim.

Keywords: Prescription, expiration, administrative contentious process, effective jurisdictional protection, right to equality and the pro actione principle.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación versa sobre varios temas, así tenemos al proceso contencioso administrativo, la cual podemos definir el proceso que se inicia cuando existe la trasgresión de derechos mediante algún acto administrativo la cual es iniciada con una acción con el objetivo realizar un control de las actuaciones de la Administración pública en el fuero jurisdiccional; otros temas son las instituciones procesales de caducidad y prescripción, el primero es una institución jurídica procesal sancionadora a la persona que no ejercita su derecho de acción en el plazo establecido en la ley, extinguiendo tanto la acción de como el mismo derecho con el objetivo de brindarle seguridad jurídica a los terceros; el segundo es una institución jurídica procesal sancionadora a la persona por no ejercer ante el la autoridad competente los derechos o intereses en el plazo determinado por la ley, extinguiendo así solo el ejercicio de la acción y prevaleciendo el derecho.

Lo más característico del proceso contenciosos administrativo es que permite controlar la actuación de la administración pública cuando vulnere algún derecho mediante la emisión de algún acto administrativos, dicho control se realizará por un órgano jurisdiccional. Lo más característico de las instituciones procesales de caducidad y prescripción, se debe a que establecen los parámetros para el ejercicio del derecho y la acción; asimismo la diferencia existente entre ambos es que la caducidad extingue tanto la acción y el derecho, pero la prescripción solo la acción. Asimismo, otro rasgo característico del tema de la investigación es la carencia de un plazo de prescripción para que los trabajadores públicos puedan accionar el derecho a las sumas liquidas que se le adeudan, lo que implican solo la aplicación del

plazo de caducidad de tres meses establecido en la ley del proceso contencioso administrativo.

La inexistencia de un plazo de prescripción para que un trabajador público pueda accionar su derecho respecto a las sumas líquidas que la adeudan y la aplicación del plazo de caducidad de 3 meses establecido en el proceso contencioso administrativo se convierte en una situación que vulnera el derecho al trato igualitario entre los trabajadores públicos y privados, debido a que a los segundos se les reconoce un plazo de prescripción de 4 años para que puedan accionar su derecho. Asimismo, la inexistencia de dicho plazo limita que el trabajador público pueda ejercer su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

La presente investigación que tiene como propuesta de investigación la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública con el objetivo de superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, permitiendo el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favoreciendo la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva

El trabajo de investigación ha sido constituido en seis capítulos:

En el capítulo I se expone la realidad problemática de la inexistencia de un plazo de prescripción en favor de los trabajadores públicos, lo cual nos permite exponer el problema de investigación, objetivos de investigación; asimismo se expone la justificación, delimitación y viabilidad de la presente investigación.

En el capítulo II desarrollaremos los antecedentes del problema tanto nacionales como internacionales que nos permiten poner luces a nuestra investigación; asimismo se han desarrollado las bases teóricas compuesto de tres subcapítulos con los siguientes títulos: El proceso contencioso administrativo, la prescripción y caducidad en el derecho laboral; y los principios y derechos a proteger en el plazo de prescripción.

En el capítulo III se expone la metodología de la investigación, desde el diseño metodológico (tipo, nivel, diseño y enfoque de investigación), sobre vuestra población y muestra de estudio, así como las técnicas para la recolección y procesamiento de las información y datos.

En el capítulo IV se expone los resultados que han sido obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos, los resultados han sido procesados con tablas y figuras y el análisis de los expedientes judiciales respecto a la temática de investigación; con el objetivo de contrastar la hipótesis.

En el capítulo V se expone la discusión de resultados y las conclusiones a las que se han arribado, así también se exponen las recomendaciones.

En el capítulo VI se exponen las fuentes de información, catalogados en fuentes bibliográficas, hemerográficos y electrónicas que han permitido obtener la información para fundamentar nuestra investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La remuneración al trabajador es una de las principales obligaciones que tiene el empleador, pues esta retribución le permite, al trabajador, no solo el logro de una vida digna para sí, sino que también le representa para su familia una existencia decorosa.

Esta acreencia resulta de la actividad que realiza el hombre mediante su esfuerzo físico, intelectual, por la cual debe de recibir una contraprestación. Ahora bien, se debe acotar que el derecho al trabajo y a la remuneración justa también garantizan y protegen otros derechos constitucionales conexos, como el derecho a la vida, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho a una vida digna, el derecho a la salud, el derecho a la vivienda, entre otros.

Este derecho se encuentra consagrado, a nivel internacional, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre que prescribe: *“toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”* (1948; Art. 14); en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en donde se establece que: *“toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le*

asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (1948; artículo 23, inciso 3). Asimismo, la Constitución Política del Perú dispone que: *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”* (1991; Art. 24); éste último catálogo normativo señala que el pago de los beneficios sociales como la remuneración del trabajador deben ser prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado la remuneración al ser un derecho que le representa bienestar social a la persona, además de producirle riqueza para mejorar su calidad de vida, debe ser reconocida y protegida por el Estado y la sociedad cuando medien actos orientados a generar su vulneración.

Precítese que, en nuestro país, en lo que a remuneraciones se refiere, existen dos grandes regímenes salariales: Uno está referido al sector público y otro al sector privado, nos referimos a los Decretos Legislativos 276 y 728, respectivamente, los cuales son menester desarrollar en puntualidad para el presente estudio, ya que nuestra realidad problemática parte de la afectación de este derecho y también del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva al observarse que existe una desigualdad para acceder a la justicia de aquellos trabajadores que pertenecen al régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276), a los que se suman los trabajadores amparados por la ley N° 24041, los trabajadores que suscriben Contratos Administrativos de Servicios (Decreto legislativo N° 1057) y los trabajadores incorporados a la carrera del Servicio Civil (Ley N° 30057), en comparación con los trabajadores del régimen laboral privado (Decreto Legislativo N° 728).

Así, los trabajadores del régimen laboral privado al interponer una demanda de despido nulo, despido arbitrario u hostilidad, ante el Poder Judicial, cuentan con un plazo de treinta

días naturales, contados desde que se produjo el hecho, para reclamar la indemnización correspondiente, a cuyo vencimiento del plazo caduca la posibilidad que tenía el afectado para accionar ante dicho poder del Estado, conforme al artículo 36° del TUO del D.S. 003-97 TR, que aprueba el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; no obstante, esta ley señala que la caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar, dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.

En efecto, si en el plazo señalado por la norma, que es de 30 días, el trabajador no logró accionar su derecho de reclamar una indemnización por el despido arbitrario, nulo o por la hostilización, ante el órgano jurisdiccional competente, esta omisión no perjudica su derecho de reclamar el pago de otros adeudos laborales, como podría ser el caso de remuneraciones insolutas, horas extras, horas nocturnas, etc., por el plazo prescriptorio de 4 años, según lo establecido por el artículo único de la ley N° 27321.

No obstante, esto no ocurre con los trabajadores del régimen laboral público y los demás señalados líneas arriba, ya que por su naturaleza contractual laboral pública, previo a un proceso disciplinario administrativo, los trabajadores podrían ser sancionados con cese temporal o con destitución de su cargo; siendo que, al incurrir en irregularidades o arbitrariedades la Administración Pública, el trabajador podrá plantear una demanda con el objetivo de obtener el reconocimiento o restablecimiento de su derecho o de un interés jurídicamente tutelado ante el Poder Judicial mediante un proceso denominado proceso contencioso administrativo, resultando que el plazo para la admisibilidad y procedencia de esta demanda será de tres meses, a contar desde el conocimiento o notificación de la actuación impugnada, conforme al artículo 19° inciso 1 del TUO de la Ley del Proceso

Contencioso Administrativo, Ley N° 27584; siendo esta misma ley la que nos advierte que los plazos señalados son de caducidad.

Atendiendo a este problema, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, el 17 de diciembre de 2012, emitió un precedente administrativo de observancia obligatoria estableciendo que la prescripción extintiva no vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales constitucionales, debido a que no hay privación alguna, ya que el trabajador no renuncia voluntariamente de un derecho sino simplemente no ejerce su derecho de acción, por ello el Tribunal del Servicio Servil considera que es plenamente aplicable las normas que establecen plazos de prescripción de los derechos laborales de los trabajadores regidos por el Decreto Legislativo N° 276, sosteniendo que el cómputo actual del plazo de la prescripción es de (4) cuatro años establecido por el artículo único de la Ley N° 27321. De esta manera, se tiene un antecedente que la prescripción debe operar en el régimen laboral público y no solo la caducidad, ya que deviene en desmedro de los derechos de los empleados del Estado.

Ahora bien, para proseguir con la descripción de la problemática de nuestra investigación se debe responder a la pregunta: ¿Cuál es la diferencia entre la caducidad y la prescripción?. En cuanto a la figura procesal de la caducidad, ésta viene a ser una excepción procesal tendiente a que el órgano jurisdiccional competente declare extinguida la acción y el derecho, ello en atención a la falta de interposición de demanda judicial dentro del término perentorio establecido por la ley; es por ello que, la caducidad opera *ipso iure*; de ahí que la autoridad judicial la declara incluso de oficio cuando verifique la existencia de la situación descrita. Por su parte, la prescripción es una institución jurídica de naturaleza procesal civil, que extingue la acción por no interponer una demanda judicial, pues se entiende que el trabajador tácitamente está prescindiendo de ese derecho al no

ejercitarlo; sin embargo, no extingue el derecho, por lo que será importante que en el tiempo señalado por la Ley, el titular del derecho accione en el jurisdicción correspondiente la defensa de sus intereses mientras está vigente su derecho, además la prescripción solo es estimable a pedido de parte.

Trayendo a colación, el artículo 19° inciso 1 del TUO de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, Ley N° 27584, se establece que en el plazo de tres meses si el servidor público no acciona sus derechos e intereses a tutelar estos serán caducados; es decir, se produce la extinción de la acción y del derecho por la falta de actuación del titular, lo que genera que su aplicación sea violatoria a la tutela jurisdiccional efectiva, al declarar improcedente las demandas Contenciosa Administrativa presentada por los trabajadores públicos con régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, los de la Ley N° 24041, los del Decreto legislativo N° 1057 y los de la Ley N° 30057; en consecuencia, se permite consumir la desprotección de derechos constitucionales básicos como el derecho a la acceder a una remuneración y derechos derivados de ella, lo que rebaja la dignidad de los trabajadores del sector público, dado que se ignora que su aplicación viene provocando una actuación rígida por parte de los jueces del Distrito Judicial de Huaura.

Ante esta problemática expuesta en los párrafos anteriores, relacionados con el plazo de caducidad que se encuentra prevista en el proceso contencioso administrativo al declararse improcedente las demandas presentadas por los trabajadores públicos del régimen laboral N° 276 y los demás mencionados, los jueces del Distrito Judicial de Huaura no vienen aplicando el Principio *pro actione* que forma parte del contenido esencial del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva contenida en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú y previsto también en el artículo 2°, numeral 3) del TUO de la Ley N° 27584, en virtud del cual se obliga al juez a dar preferencia al citado principio en caso

existiera duda razonable sobre su continuación procedimental para posibilitar el acceso a la tutela jurisdiccional; de modo que, al fijarse un plazo para presentar las demandas contenciosas administrativas, bajo amenaza de operar la caducidad, se está restringiendo el derecho de acceso a la justicia de los demandantes cuando pretendan el pago de sus beneficios laborales, que como bien se sabe es un derecho constitucional protegido por el Estado.

En conclusión, existe ausencia de plazo de prescripción en el artículo 19° del TUO de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, Ley N° 27584, en contraposición con lo regulado en el artículo 36° del TUO del D.S. 003-97 TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo que ésta última normatividad versa sobre el derecho que tiene el trabajador del régimen laboral privado para demandar dentro del período prescriptorio el pago de remuneraciones o beneficios sociales, todo lo cual provoca una desigualdad ante la ley y la vulneración de acceder a la justicia. Es por ello, que nuestra propuesta investigativa pretende dilucidar los aspectos problemáticos generados por la vigencia del plazo de caducidad para el caso de los procesos contenciosos administrativos, con lo cual se vulnera el derecho constitucional a la igualdad ante la ley, a la remuneración y a la tutela jurisdiccional efectiva en el Distrito Judicial de Huaura, según el estudio de casos que se llevará a cabo durante el año 2016; ello nos permitirá conocer no sólo la realidad problemática del tema, sino también las propuestas de solución a que hubiera lugar, siendo que todo ello nos permitirá arribar a una propuesta legislativa a plasmar en un proyecto de ley, en donde se regule, sin perjuicio del plazo de caducidad, el derecho del trabajador del régimen laboral público de acceder a un plazo prescriptorio para reclamar el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública, permitirá superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, permitiendo el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favoreciendo la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva? (Huacho, 2016)

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son las diferencias normativas entre el plazo de caducidad y el plazo de prescripción en el Derecho laboral?
- ¿De qué forma se viene aplicando en los procesos contenciosos administrativos el plazo de caducidad frente a las pretensiones donde se invoca el derecho a la remuneración y sumas líquidas adeudadas por el empleador del régimen laboral de la actividad pública?
- ¿En qué medida el plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo limita el derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores públicos?
- ¿Cómo el plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo vulnera el derecho de igualdad de trato entre los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y los trabajadores sujetos al régimen de la actividad del régimen laboral público N° 276, los trabajadores amparados por la ley N° 24041, los trabajadores que suscriben Contratos Administrativos de Servicios (Decreto legislativo N° 1057 y, los trabajadores incorporados a la carrera del Servicio Civil (Ley N° 30057)?

- ¿Cuál ha sido el tratamiento jurisdiccional en la Corte Superior de Justicia de Huaura sobre el contenido esencial del derecho a la remuneración y sumas líquidas adeudadas por el empleador del régimen laboral de la actividad pública?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la procedencia de la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública para superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, así como garantizar el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y el favorecimiento de la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva (Huacho, 2016)

1.3.2. Objetivos específicos

- Estudiar las diferencias existentes entre las instituciones jurídicas del plazo de caducidad y el plazo de prescripción en el derecho laboral.
- Precisar como se viene aplicando en los procesos contenciosos administrativos el plazo de caducidad frente a las pretensiones donde se invoca el derecho a la remuneración y sumas líquidas adeudadas por el empleador del régimen laboral de la actividad pública.
- Identificar los aspectos socio jurídicos generados por el plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo frente a la limitación del derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores públicos del régimen laboral N°

276, los trabajadores amparados por la ley N° 24041, los trabajadores que suscriben Contratos Administrativos de Servicios (Decreto legislativo N° 1057 y, los trabajadores incorporados a la carrera del Servicio Civil (Ley N° 30057).

- Conocer respecto del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo su incidencia sobre el derecho de igualdad de trato entre los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública y los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. I
- Identificar si en los Juzgados Especializados en lo Civil y la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura se muestra un adecuado y suficiente conocimiento sobre el contenido esencial del derecho a la remuneración y sumas líquidas adeudadas por el empleador del régimen laboral de la actividad pública y la coherencia en los criterios resolutivos.

1.4. Justificación de la investigación

El estudio de la presente investigación es conveniente, al tratarse de la afectación de derechos constitucionales como el derecho a la remuneración, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el derecho a la igualdad de trato, la cual se da por medio de la institución jurídica procesal de la caducidad que pone fin al derecho de acción y al mismo derecho por el transcurso del tiempo que ha sido agotado, es decir, el Poder Judicial limita en el tiempo el derecho que tiene toda persona de acceder a la jurisdicción correspondiente por la falta de interés o acción para reclamar sus intereses o derechos; sin embargo, hay una desigualdad en el trato pues los trabajadores del régimen laboral del sector privado pueden reclamar sus remuneraciones aun habiendo caducado la interposición de la demanda por indemnización de despido arbitrario o nulo ya que aplica el plazo de

prescripción de 4 años para el reclamo de las acciones por derechos derivados de la relación laboral; mientras, que para los trabajadores del régimen laboral público existe ausencia de plazo de prescripción en el artículo 19° del TUO de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, Ley N° 27584, todo lo cual provoca una desigualdad ante la ley y la vulneración de acceder a la justicia de los trabajadores del sector público.

Es necesaria la presente investigación ya que pretende estudiar los aspectos problemáticos generados por la vigencia del plazo de caducidad en los procesos contencioso administrativos y con ello proponer una solución plasmado en un proyecto de ley que busca regular el plazo de prescripción para demandar el pago de otras sumas líquidas que adeude el empleador a los trabajadores del régimen laboral público constituyendo una garantía a la seguridad jurídica, la prevalencia del principio de la igualdad ante la ley, la buena administración, la prohibición de la arbitrariedad y finalmente el respeto del principio de legalidad para proceder a aplicar un plazo de prescripción que no se encuentra normado para los trabajadores del sector público.

Por otro lado, las implicancias prácticas de esta investigación admiten argumentos y fundamentos que van ayudar a los operadores jurídicos (abogados, jueces) para dejar de aplicar el plazo de caducidad cuando se reclama derechos derivados de la relación laboral, como: las remuneraciones, las bonificaciones, los subsidios, los aguinaldos, en razón de ser un derecho constitucional, de modo que la prescripción es la institución jurídica procesal más compatible y menos gravosa con la naturaleza constitucional del derecho al trabajo y a la remuneración.

El valor teórico que amerita la investigación, será introducir la presente obra en la discusión académica y enriquecer el contenido temático en la diferenciación de conceptos como la prescripción y la caducidad de los derechos laborales.

Finalmente, la utilidad metodológica está presente en la medida que los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez validados puedan ser empleados en otras investigaciones similares.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial: La investigación se desarrollará en el Distrito de Huacho, Provincia de Huaura, Departamento de Lima, jurisdicción y competencia del Distrito Judicial de Huaura.

1.5.2. Delimitación Temporal: Año 2016.

1.5.3. Delimitación Cuantitativa: El aspecto cuantitativo de la presente investigación se determina en función al número de Abogados colegiados hábiles ante el Colegio de Abogados de Huaura, a marzo del 2019; de igual forma, se tomará en cuenta la cantidad de procesos contenciosos administrativos con incidencia en el campo del Derecho laboral a que se refiere la delimitación espacial y temporal que antecede.

1.5.4. Delimitación Cualitativa: El aspecto cualitativo de la presente investigación se determina en función a las valoraciones y merituciones respecto del plazo de caducidad y el plazo de prescripción en la defensa de los derechos laborales en el sector público respecto del sector privado.

1.6. Viabilidad del estudio

En este acápite se precisa sobre el nivel de viabilidad de nuestra propuesta de investigación, del cual consideramos que nuestro proyecto si es viable en base a datos de esencia empírica que nos permiten determinar la procedencia de su ejecución: la normativa aplicable y benéfica de protección. En referencia al primer punto, debido a que nuestra normativa laboral sí reconoce el plazo de caducidad y el plazo de prescripción, ello nos

permite poner en debate y análisis la ejecución de nuestro proyecto (regulación del plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador a los trabajadores del régimen laboral público) con el objetivo de que prevalezca la protección al derecho al cobro de la remuneración y el pago de otros adeudos laborales, con el propósito de garantizar el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva, superando las desigualdades en el trato dado a los trabajadores de éstos dos regímenes laborales.

En referencia al beneficio de protección, al precisar como se viene aplicando el plazo de caducidad en los procesos contenciosos administrativos frente a las pretensiones donde se invoca el cobro a la remuneración y otras sumas líquidas adeudadas por el empleador a los trabajadores de la actividad pública, se podrá identificar como los jueces vienen protegiendo este derecho o por lo contrario se identificará la deficiencia y la desprotección al contenido esencial de este derecho constitucional, además de permitir desarrollar criterios resolutivos uniformes en cuanto a la problemática suscitada entre el régimen laboral público N° 276 y el régimen laboral privado N° 728 para superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo y la ausencia de regulación del plazo de prescripción en este mismo proceso.

Por otro lado, si es posible realizar el estudio, porque se cuenta con la disponibilidad humana, económica, temporal, material, y financiera.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Zapata (2017) con su trabajo de investigación titulada “La caducidad en el derecho del trabajo vinculada a la acción por despido injustificado, improcedente o indebido”, para optar el grado académico de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Chile.

La investigación resulta útil en el sentido que nos permite conocer la institución de la caducidad en la legislación chilena, explica que esta institución su origen se encuentra en la doctrina alemana con un carácter civil bien marcado, recién por el año 1966 se instaura en materia laboral, especialmente en la jurisprudencia adecuándola a la realidad de los trabajadores y de esta materia.

Este autor también señala que la doctrina nacional como la extranjera no ha prestado atención a esta institución. Lo que ha generado que su concepto sea confundido incluso subsumido por la institución jurídica de la prescripción, por este motivo, la investigación tiene como objetivo estudiar el concepto de la caducidad en el derecho procesal laboral específicamente cuando se presenta la acción por despido, resolviendo si esta institución se ajusta a la teoría propia de los civilistas o es una nueva figura en todo laboralizada.

Una de las conclusiones a las que llega el autor, nos dice que:

Al respecto no hay mejores palabras que estas, por lo que las tomo prestadas y las hago propias: “el tinte especial que ha tomado la caducidad en la rama jurídica del trabajo, es deudor, en mi opinión, de la fuerte polarización que ha sufrido sobre la acción de despido: al corresponder esta acción al trabajador, la influencia del principio pro operario ha inducido a la jurisprudencia a cuestionarse más detenidamente que en lo civil sobre el problema de las suspensiones e interrupciones que puedan acogerse en este ámbito del Derecho del trabajo”. (p. 71-72)

Bejarano (s.f) con su trabajo de investigación titulada “La caducidad de derechos en el derecho laboral”, para optar el grado académico de Doctor de la Universidad Pompeu Fabra, Barcelona.

La presente tesis resulta útil, para el estudio y comparación doctrinaria-legislativa del concepto de la caducidad y de prescripción en España, señala que:

La prescripción y la caducidad son conceptos diferentes, en cuanto ambos institutos se fundamentan en la falta de ejercicio de un derecho dentro de un determinado periodo de tiempo con la consiguiente extinción del mismo, siendo idénticos en la causa y en sus efectos, pasando por aquella otra postura consistente en establecer una distinción radical entre ambos conceptos al partirse de la premisa de que con la aplicación del instituto de la caducidad no es que se extinga el derecho con el transcurso del tiempo sino que se impide la adquisición del derecho por el transcurso inútil del plazo el derecho o acción no llega a nacer, mientras que en la prescripción el derecho nace con duración indefinida, y sólo se pierde

cuando haya negligencia en usarlo, hasta llegar a una posición intermedia, hoy dominante en la doctrina italiana, en la que, admitiéndose la diferencia conceptual existente entre la prescripción y la caducidad, regulada ya esta última en el Código Civil italiano de 1942, se reconoce no obstante la proximidad de las dos figuras al operar ambas en la extinción de derechos y acciones. (p. 49)

A manera de comentario, la caducidad es aquel instituto jurídico que agrava la inacción en el tiempo de reclamar el derecho, lo que significa que hace caducar tanto el derecho como la acción, mientras que la prescripción también opera la extinción por el transcurso del tiempo solo impide reclamar la acción más el derecho sigue vigente si es posible aun reclamarlo en la vía correspondiente.

Almada (2016) con su trabajo de investigación titulada “La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad”, para optar el grado académico de Doctora de la Universidad de Barcelona, España.

Esta investigación, apunta a uno de los grandes problemas que aqueja al derecho laboral que es el derecho al trabajo y que se encuentren en condiciones dignas, para ello se analiza el contenido esencial del derecho al trabajo digno, el cual se constituye en dos grandes dimensiones, la dimensión individual y la dimensión objetiva, la primera de ellas se refiere a que el trabajador tiene derecho a acceder a un puesto de trabajo digno, a permanecer protegido al amparo de las normas laborales y a no ser despedido sino por causa grave y los que se encuentran en la ley; en cambio, la dimensión objetiva se refiere a que el Estado tiene el deber y la obligación de promocionar políticas de empleo.

Asimismo, esta tesis refleja en España las graves violaciones al derecho de trabajo, pues se considera así ya que tenemos instrumentos internacionales que contienen estándares mínimos de respeto a este derecho, lo cual no se viene cumpliendo afectando incluso la dignidad humana del trabajador. Por ejemplo, el generalizado trabajo forzoso.

Otra de las grandes problemáticas se ve reflejado cuando el Estado al promocionar el empleo, decide flexibilizar las normas de protección laborales, esto constituye con el tiempo una amenaza al trabajo digno, se restringe beneficios laborales, empeora las condiciones de trabajo agravándola situación de la desigualdad, a razón de estos problemas a superar la investigación busca reforzar la necesidad del reconocimiento constitucional e internacional del derecho al trabajo mediante el uso de las hard law que sancionan a la empresas supranacionales en el cumplimiento de la reparación del daño ocasionado como la prevención de la misma.

El autor llega a la siguiente conclusión:

Se analizó los diversos ataques al derecho al trabajo digno, en su sentido de trabajo con las garantías mínimas con sustrato en los derechos y en la dignidad del trabajador. Del lado del capital, la protección es vista como barrera para el aumento del empleo, de ahí la receta de su devaluación para aumentar el número de empleados, por medio de flexibilidad que, en verdad, agudiza la precarización de las condiciones de trabajo. En la derecha, se sostiene, aún, que el trabajo es derecho exigible, sin embargo, diversos ordenamientos y la jurisprudencia señalan efectos de ese derecho en su dimensión individual y colectiva, siendo, así, un derecho justiciable. (p. 396)

Mariscal (2013) con su trabajo de investigación titulada “La defensa publica de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos” para optar el grado de licenciatura en Derecho de la Universidad Mayor de San Andrés, La Paz. El problema de la investigación es el siguiente: ¿La incorporación de Defensores Públicos en demandas sobre derechos laborales, para trabajadores que perciban como remuneración hasta el doble del mínimo nacional, permitirá a los sectores postergados de la población mayor acceso a la justicia?

Como objetivo general el autor plantea lo siguiente: Proponer la creación de la Defensa Pública de Derechos Laborales, como un mecanismo que permitirá el acceso de los trabajadores con bajos ingresos económicos a la administración de justicia, permitiendo el reconocimiento de derechos de los grupos sociales excluidos, lo cual puede contribuir a efectivizar y operativizar la igualdad de oportunidades de camino a la justicia.

Esta investigación tiene como objetivo incorporar los Defensores públicos de los derechos laborales para aquellos trabajadores que perciban una remuneración hasta el doble del mínimo legal nacional, esto con el objetivo de que por falta de dinero para contratar un abogado, estos trabajadores puedan accionar la defensa de sus derechos laborales, es por ello, que esta propuesta es una manera de satisfacer la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores con bajos recursos.

El autor llega a la conclusión:

La defensa pública en Bolivia, está atravesando graves problemas económicos y de excesiva carga, por lo que para incorporar la defensa pública en materia laboral, se deben encontrar mecanismos que permitan recursos independientes, que no

coincidan con la problemática actual de la defensa pública en materia penal.
(p.131)

Manzo y Moncallo (2004) con su trabajo de investigación titulada “Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida” trabajo de grado de la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Los tesisistas pretende estudiar cómo se encuentran los empleados de la empresa de Telecomunicaciones Telcel C.A físicamente, psicológicamente y socialmente con el objetivo de seguir mejorando su calidad de vida en el trabajo y solucionar de esta manera los problemas organizaciones que se presentan dentro y fuera de la empresa, para ello plantea el siguiente interrogante: ¿Existen relaciones entre la remuneración recibida y los beneficios recibidos y aspirados con la Calidad de Vida Laboral percibida por los empleados de Telcel C.A, sede principal Parque Canaima?

Como objetivo general: describir las relaciones entre la remuneración recibida y los beneficios recibidos y aspirados con la Calidad de Vida Laboral percibida por los empleados de Telcel C.A, sede principal Parque Canaima.

Una de las conclusiones a la que llega los tesisistas:

No existen relaciones significativas entre la Remuneración Recibida y los Beneficios Recibidos con la Calidad de Vida Laboral percibida por los empleados de Telcel C.A; y sí existe relación significativa entre los Beneficios Aspirados y la Calidad de Vida Laboral percibida por los empleados de Telcel C.A sede principal Parque Canaima. (p. 166)

2.1.2. Investigaciones nacionales

Rivera (2007) con su trabajo de investigación titulada “Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana” para optar el grado académico de Magister en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

La siguiente tesis resulta pertinente para la investigación, ya que ahonda en el tema de la teoría general de los salarios, concepto de la remuneración, características generales, la naturaleza jurídica, protección legal, entre otros. Además, se debe acotar que la línea de investigación se limita a estudiar la remuneración de los trabajadores del régimen laboral privado y nos invita ahondar en el tema de estudio de las remuneraciones de los trabajadores del sector público.

Para el autor la remuneración nos dice que:

Es el costo que tiene que pagar por la mano de obra que emplea. Para el trabajador es la ganancia que obtiene gracias a la venta de su trabajo personal. Por lo tanto, el trabajo es un fin en sí mismo ya que dignifica al hombre, es también un medio a través del cual obtiene los bienes necesarios para su subsistencia; a lo que nosotros llamamos indistintamente remuneración y/o salario. Al cumplir tan importante rol, es que el derecho del trabajo se ocupa en forma especial de la remuneración. (p.8)

Llega a la siguiente conclusión:

Los criterios predominantes en materia de igualdad salarial están íntimamente relacionados, por una parte, con la discriminación por sexo, edad o nacionalidad;

por otra, con la identidad y uniformidad de las labores. Para evitar toda desigualdad se establece en las actuales leyes del trabajo una escala de valor económico en el pago del salario, debiendo ser en las condiciones impuestas en los contratos colectivos de trabajo donde se marquen las diferencias de remuneración, que eviten indebidas apreciaciones en el valor del trabajo. (p.286)

Lavi (2016) con su trabajo de investigación titulada “El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral” para optar el título profesional de abogado de la Universidad Ricardo Palma, Lima.

El tesista se plantea como problema general: ¿Es posible que los jueces laborales ordenen el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a los trabajadores repuestos mediante las figuras de despido fraudulento e incausado en el proceso laboral? Por otro lado, uno de los objetivos de la investigación es: Determinar la posibilidad de otorgar el pago de las remuneraciones devengadas a un trabajador repuesto en la jurisdicción laboral mediante las figuras de despido nulo, incausado y fraudulento.

La hipótesis planteada por el tesista: Al tener las remuneraciones devengadas naturaleza restitutoria y al ser consecuencia necesaria de la reposición, de acuerdo a lo señalado en el Art. 40° de la LPCL, es posible su otorgamiento a los trabajadores repuestos en la jurisdicción laboral mediante el despido nulo, incausado y fraudulento.

Finalmente, una de las conclusiones a la que llega el autor:

Los jueces laborales consideran que el pago de remuneraciones devengadas tiene naturaleza indemnizatoria y no restitutoria. Sin embargo, somos de la idea que una vez se declare la reposición del trabajador debe ordenarse conjuntamente la

restitución de todos aquellos conceptos que nunca debieron ser suprimidos, es decir, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir a fin de otorgar una adecuada tutela al derecho del trabajo y al derecho de remuneración, ambos derechos irrenunciables. (p.76)

Lopez (2017) con su trabajo de investigación titulada “Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado” para optar el título profesional de abogado de la Universidad Andina del Cusco.

La siguiente tesis es de suma utilidad para nuestra investigación, ya que tiene por finalidad analizar y precisar el contenido constitucional del derecho al trabajo, además de desarrollar la garantía constitucional que la protege el proceso de amparo, señala que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y se encuentra protegido en el artículo 2 inciso 15 de la Constitución Política del Perú.

La problemática que busca solucionar esta investigación es determinar si el plazo a plantear en la reposición frente al despido incausado sería la caducidad regulado en el artículo 36 del Decreto Supremo 003-97-TR o un plazo prescriptorio, además de determinar si la caducidad responde a la compatibilidad constitucional del derecho al trabajo o por el contrario es restrictiva y también verificar si lo mismo sucede con el plazo de prescripción, entonces se busca fijar cuál de las dos figuras jurídicas es la más compatible al contenido del derecho al trabajo.

Por ello, el autor llega a las siguientes conclusiones:

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. (p.78)

Carrasco (s.f.) con su artículo de investigación titulada “Sobre la inexistencia del plazo de caducidad para las acciones de despidos fraudulentos e incausados” de la revista Justicia y Derecho.

El autor menciona que uno de las confusiones más grandes entre los jueces especializados de trabajo y las salas superiores tras la implementación del Nuevo Proceso Laboral, es señalar que el plazo para demandar un despido incausado o un despido fraudulento debe ser el que se encuentra regulado en el 36 del TUO del Decreto Legislativo 728, el mismo plazo para demandar los despidos nulo y los despidos arbitrarios, siendo de 30 días naturales de producido el hecho de afectación o en todo caso los jueces también vienen aplicando el plazo de 60 días naturales regulado en el artículo 44 del Código Procesal Constitucional para acudir al proceso de amparo, siendo esto gravísimo para el autor porque no existe norma legal que tenga previsto un plazo límite o de caducidad para demandar el despido incausado y el despido fraudulento.

Entonces, se sabe que los magistrados vienen confundiendo estas dos figuras jurídicas con el despido arbitrario y el despido nulo, ya que son totalmente diferentes y en las que sí

existe una ley que establece el plazo de caducidad para ambas, afectándose con ello el principio de legalidad, en razón de que solo por una norma se puede establecer plazos de caducidad y prescripción.

Por ello, la presente investigación como antecedente es de suma utilidad y pertinencia porque el autor busca aportar una solución al conflicto procesal que existe en cuanto al plazo para impugnar el despido incausado y el despido fraudulento en la vía ordinaria, este conflicto se ha generado desde la implementación de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo que fija un plazo indeterminado para interponer dicho reclamo, mientras que el II Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral acordó establecer el plazo de 30 días naturales el mismo que de los despidos arbitrarios y nulos.

En conclusión el autor propone que:

Si aplicamos en estricto cumplimiento al Art. VIII del TP del Código Civil, el principio de Especialidad de las Normas, por el cual ante cualquier conflicto normativo, debe primar una norma especial sobre cualquier norma general, podemos concluir que la Ley 27321 es de evidente especificidad para el caso objeto de estudio, frente al Código Civil que es claramente una norma genérica, no siendo descabellado identificar al plazo de cuatro (04) años que regula la referida ley, como el tan buscado plazo prescriptorio para el ejercicio de las acciones de despido fraudulento e incausado. (p.5)

Toyama (2001) con su artículo jurídico titulado “El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad ” de la revista ius et veritas.

Este antecedente resulta útil en el sentido que busca conocer y estudiar uno de los principios más trascendentales del Derecho Laboral, el principio de irrenunciabilidad que puede ser definido como aquel principio que niega la posibilidad de que un trabajador renuncie unilateralmente uno o más derechos que se encuentran reconocidos en una norma imperativa.

El investigador señala que el principio de irrenunciabilidad se origina en la desigualdad que existe entre las partes laborales (empleador-trabajador), también se origina en la necesidad de proteger al trabajador, además menciona que no instituyen situaciones de renuncia el no ejercicio del derecho por el transcurso del tiempo ni la renuncia implícita.

El autor citando a Mujica considera que nuestra Constitución Política del Perú debió prever que el convenio colectivo de trabajo debe tener un carácter irrenunciable, pues su naturaleza es normativa e imperativa, en consecuencia esto no supone que los trabajadores deben renunciar lo acordado en el convenio colectivo pues son normas imperativas y que causan protección de derechos.

2.2. Bases teóricas

SUBCAPITULO I: PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

1.1. Antecedentes

La palabra contencioso deriva de “contendere” que significa conflicto de intereses y litigio, por otra parte, este conflicto se soluciona sometiendo las partes a la decisión de un tercero imparcial que ponga fin a la controversia.

Asimismo, este vocablo, tiene origen en los tribunales administrativos de Francia, estos tribunales se caracterizaban por ser órganos propios de la administración y que resolvían los conflictos de intereses entre la institución y los administrados, sin que exista una posterior revisión judicial.

Todo lo contrario, sucede en nuestra legislación ya que no se puede negar a los administrados el acceso a una instancia jurisdiccional, para que un juez competente revise la resolución administrativa, esto con el objetivo de que se resuelva la incertidumbre jurídica o el conflicto de intereses entre las partes. De no atribuirse este acceso se estaría incumpliendo constitucionalmente la función de cada poder, pues la Administración no puede darse el lujo de administrar justicia en última instancia, pues este corresponde ser revisado por un juez.

El autor Cervantes (2013) señala que el empleo de la expresión contencioso administrativo es erróneo, ya que ambos términos por sí solos expresan una connotación jurisdiccional, sería también irrelevante interponer la palabra contencioso entre las de jurisdicción administrativo o proceso administrativo, de modo que, a nadie se le ocurre decir jurisdicción contencioso penal, por ello el término correcto que se debe utilizar es proceso administrativo, ya que este medio es el que controla jurisdiccionalmente a la administración.

En el Perú, los antecedentes históricos del proceso contencioso administrativo según el autor se estableció en la Ley Orgánica del Poder Judicial N° 1510 en el año 1912, artículo 94°, esta norma fue la primera en cuestionar las resoluciones de la Administración Pública ante el Poder Judicial.

Establecía que los jueces de primera instancia, debían conocer las demandas interpuestas por los administrados en contra de la Administración pública, por violación o desconocimiento de sus derechos en el ejercicio de sus funciones. Otro de los hechos importantes que se dio en la evolución del proceso contencioso administrativo en el Perú, es el anteproyecto de la Constitución de 1931, la cual tuvo por iniciativa asignarle a la Corte Superior los casos contenciosos administrativos, siempre y cuando exista un agotamiento de la vía administrativa.

Por otro lado, el Decreto Ley N° 14605, Ley Orgánica del Poder Judicial de 1963, prescribió en su Artículo 12, que el Poder Judicial se encuentra legitimado para cuestionar actos administrativos que violen y vulneren derechos que reconocen la Constitución y las leyes.

Asimismo, el artículo 240° de la Constitución de 1979, por primera vez utiliza los términos acciones contenciosas administrativas, bajo la siguiente premisa: todas las acciones contenciosas administrativas se interponen contra resolución administrativa que cause un efecto jurídico la cual es revisada por las Cortes superiores o la Corte Suprema.

La actual Constitución de 1993, en el artículo 148° señala que, las resoluciones administrativas que causen efectos jurídicos son susceptibles de impugnación mediante un proceso contencioso administrativo.

Finalmente, los antecedentes del proceso contencioso administrativo en el Perú, concluye con la dación de la Ley N° 27584, ley que regula el proceso contencioso administrativo, el cual será materia de desarrollo en el correspondiente marco teórico.

1.2. Concepto

La palabra Contencioso proviene del latín “Contendere”, que se divide en dos palabras “Cun” que significa con, y “tendere” que significa cuestionar, luchar, resistir, lidiar.

Para Cervantes (2013) sobre la ubicación de lo Contencioso Administrativo señala que:

Lo contencioso-administrativo se ubica dentro del derecho procesal y también dentro del derecho administrativo, porque la administración debe ajustar sus actuaciones de acuerdo al ordenamiento jurídico que regula su gestión tanto a nivel general como específico, sea bien de un órgano legislativo o de una entidad administrativa estatal, la cual es importante destacar como se realizará el desarrollo de un proceso contencioso administrativo, quienes son los legitimados para obrar tanto los sujetos pasivos como los sujetos activos, las medidas cautelares, los medios de impugnación, entre otros.

Por su parte, Bartra (2002) nos dice que el llamado proceso contencioso administrativo es una acción judicial que debe ser interpuesto después de agotar la vía administrativa como regla general, este con el fin de restablecer el derecho o restituir el derecho que es demandado, la violación de estos derechos puede ser producido por la ley o por disposiciones administrativas, las cuales serán revisadas por el órgano jurisdiccional.

También el autor Moreno Guzmán citando a Dromi (2007) en su trabajo de investigación menciona que:

El proceso contencioso administrativo busca dar una solución judicial al conflicto jurídico producido por un acto emitido por una autoridad administrativa la que causa vulneración de derechos o agravia intereses de los administrados o de otra institución estatal.

En forma similar Álvarez citado por Moreno (2007) a este proceso como uno especial, que lo compone una serie de actos, las cuales son presentadas ante la jurisdicción contenciosa administrativa, para que estos actos de administración sean impugnadas por un particular u otra Administración en caso de vulneración de derechos, siendo el fin de proceso si se declara fundada la demanda restablecer este derecho subjetivo o el derecho objetivo mermado.

Para el autor Santa María de Paredes citado por Bartra (2002) define que:

El proceso contencioso administrativo puede ser considerado como un reclamo o una acción judicial que es interpuesto agotado la vía administrativa, este con la finalidad de poner fin a la ausencia o la limitación de un derecho que en su momento fue establecido a favor del administrado por una ley o disposición administrativa.

A manera de comentario, se debe acotar que el proceso contencioso administrativo es definido por otros autores como recurso administrativo, mencionando que lo consideran como recurso y no una demanda o acción, porque ya existe una vía en la administración, aunque no sea propiamente contencioso.

1.3. Naturaleza jurídica

El autor Cervantes (2013) sobre la naturaleza jurídica nos menciona que: El proceso contencioso administrativo es un proceso judicial que es propio de una relación jurídica procesal, por tanto le serán aplicables todos los principios que rigen el proceso en general.

Por otro lado, la jurista Ledesma Narvaez (2009) señala que:

El proceso contencioso administrativo tiene un carácter revisor de los actos administrativos por el órgano jurisdiccional; es decir, todos los actos administrativos emitidos por la Administración deben ser limitados dentro de este proceso que es una revisión judicial que se manifiesta; a través, de la tutela judicial efectiva a los derechos subjetivos del ciudadano o de otra Administración.

1.4. Finalidad de la acción contencioso administrativa

Para Cervantes Anaya (2013) sobre la finalidad del proceso contencioso administrativo señala que:

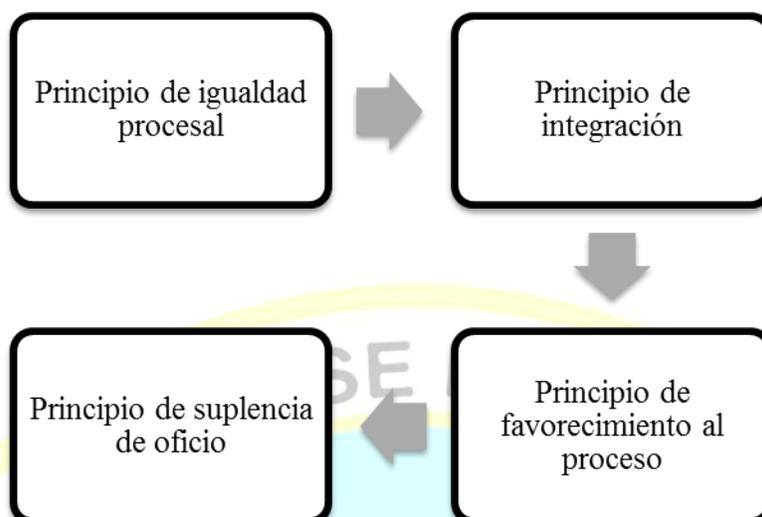
El proceso contencioso administrativo tiene por finalidad la creación de un proceso técnico- jurídico que revise y controle a los órganos administrativos por parte del órgano jurisdiccional del Estado el Poder Judicial, con el fin de lograr la defensa del orden jurídico y de los derechos fundamentales contra violaciones, abusos y desviaciones; para que este modo, se dé una solución a los conflictos surgidos entre los particulares y la Administración.

Esto es necesario, porque lo que se busca es que la Administración responda y se responsabilice ante los Tribunales jurisdiccionales por la realización de sus actos; de este modo, las decisiones administrativas adversas a los legítimos intereses de los ciudadanos deberán ser impugnados judicialmente a fin de restituir el derecho o de revertir la injusta situación.

Asimismo, se enfrenta a la administración; ya que, este ha lesionado o negado un derecho, de forma arbitraria o erróneamente, por ello esta actividad no debe de subsistir sino que se restablecerá el equilibrio quitando el derecho injustificado, por exceder el poder y buscar en todo caso asegurar el mantenimiento del orden público y la protección de los derechos legitimados de los justiciables.

1.5. Principios

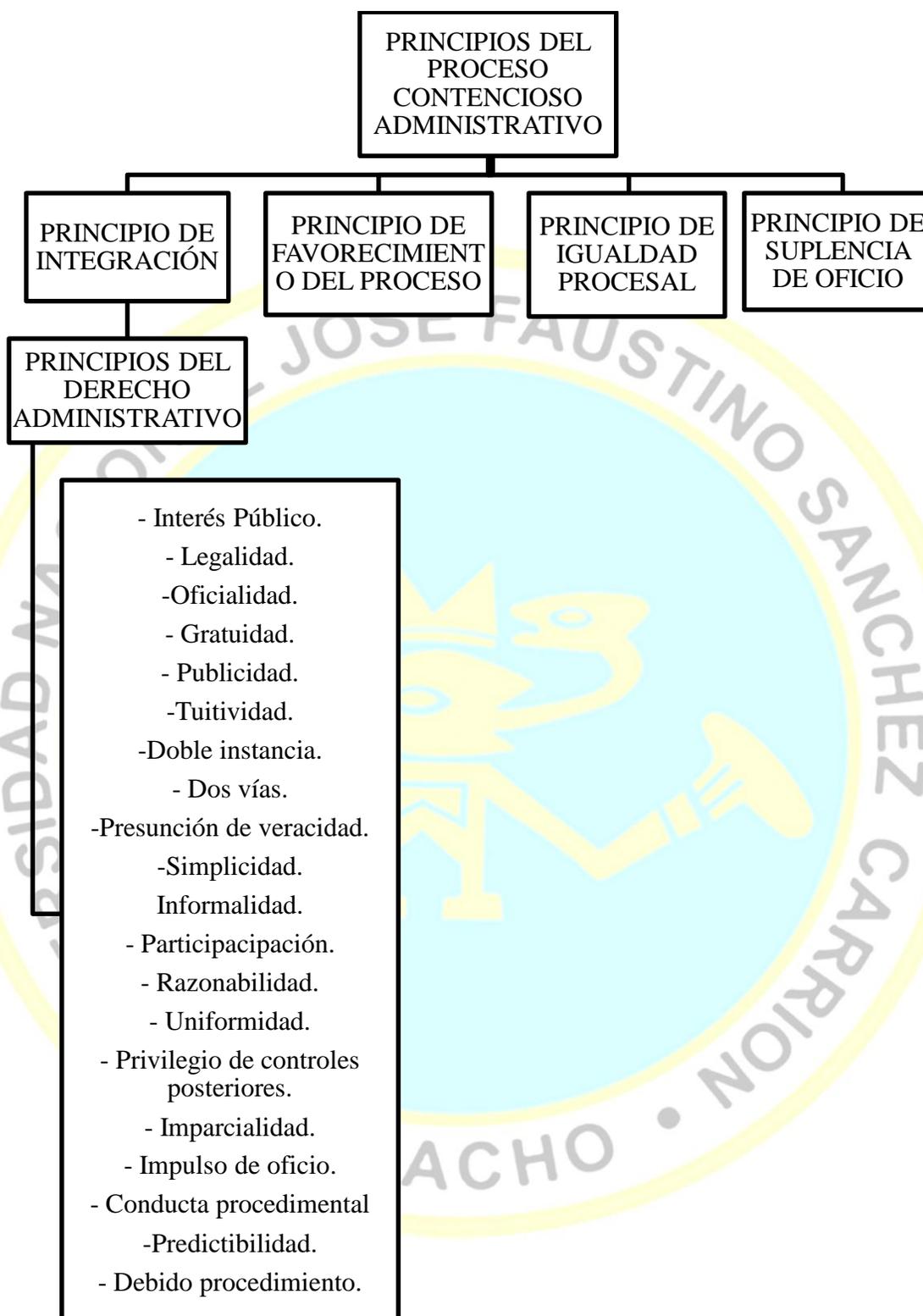
La Ley N° 27584 (Ley del proceso contencioso administrativo) en el artículo 2° señala que este proceso debe regirse por los siguientes principios:



Fuente: Elaboración propia.

También, se menciona en el artículo en comentario que el proceso contencioso administrativo se rige por los principios del derecho procesal como lo son el principio de imparcialidad, el principio de igualdad entre las partes ante la ley procesal y el proceso, principio de congruencia en las sentencias, principio de defensa, el derecho a ser oído por todo tribunal jurisdiccional y tener los recursos judiciales al alcance, el principio de publicidad del proceso, de un juez natural, de la cosa juzgada, el principio de probidad, el principio de preclusión, el principio dispositivo o inquisitivo, entre otros.

Finalmente, en aplicación supletoria se aplicará al proceso contencioso administrativo los principios del derecho procesal civil, siempre y cuando sean compatibles con los casos correspondientes, tales como el principio de dirección impulso del proceso, el principio la tutela jurisdiccional efectiva, el principio de integración de la norma procesal, el principio de tener una buena conducta procesal, principio de celeridad, economía y concentración proceso, principio de inmediación, principio de socialización de proceso, principio de gratuidad en el acceso de la justicia, principio de la doble instancia principio de formalidad, entre otros. (Regulado en el Título preliminar del código procesal civil, artículos del I-X).



Fuente: Cervantes Anaya, Dante A. (2013), Manual de derecho administrativo, Editorial Rodhas, p. 797.

1.5.1. Principio de integración

El principio de integración, según el artículo 2.1 de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, advierte que los jueces o magistrados no deben dejar de resolver el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica; es decir, no pueden dejar de administrar justicia, por vacío o deficiencia de la ley.

En esta situación, los jueces deben integrar los vacíos y las lagunas normativas recurriendo a la aplicación de los principios generales del derecho administrativo, que se encuentran regulados en el artículo IV del título preliminar de la ley del procedimiento administrativo general, Ley N° 27444.

Los principales principios del procedimiento administrativo general son los siguientes:

- Principio de privilegio de controles posteriores.
- principio de simplicidad.
- principio de participación.
- principio de predictibilidad.
- principio de simplicidad.
- principio de razonabilidad.
- principio de verdad material.
- principio de imparcialidad.
- principio de eficacia.
- principio de informalismo.
- principio de celeridad.
- principio de presunción de veracidad.
- principio de conducta procedimental.

- principio de impulso de oficio.
- principio de legalidad y principio del debido procedimiento.

En conclusión, el principio de integración del proceso contencioso administrativo es un principio que tiene la obligación de que el Poder Judicial, debe de pronunciarse y resolver el fondo de la controversia, aun cuando en estos casos no exista la norma correspondiente para ser aplicada al conflicto de intereses o incertidumbre jurídica; por ello, el magistrado deberá recurrir a los principios generales del derecho administrativo.

1.5.2. Principios de igualdad procesal

El principio de igualdad procesal implica que los sujetos procesales durante la tramitación del proceso contencioso administrativo, deberán ser tratados de igual forma, independientemente de su condición si es una entidad pública o un sujeto particular. Es por ese motivo, que esta ley y este principio se encuentra orientado a suprimir todos aquellos privilegios procesales que antes tenía el Estado; por ejemplo, el tribunal fiscal tenía la posibilidad de presentar una demanda una acción contencioso administrativo en su propio tribunal, para que este mismo verifique la idoneidad de la misma.

Otro de los ejemplos, es que el juez debe ser imparcial tanto en la ejecución de la sentencia contra los administrados como en la ejecución de sentencia contra el Estado; de este modo, las normas deberán ser interpretadas siempre de la manera más favorable a los justiciables, esto con el objetivo de que las partes tengan las mismas oportunidades para ejercer su derecho a la defensa, así como su derecho a ser tratadas con igualdad ante la ley y en la ley, derecho a no ser discriminados sea por motivo de raza, color, idioma, opinión, sexo, entre otros.

1.5.3. Principios de favorecimiento del proceso

El principio de favorecimientos del proceso, implica que el magistrado cuando exista duda o incertidumbre sobre el agotamiento de la vía previa, sea por falta de precisión en el ordenamiento jurídico, este tiene la obligación de no rechazarlo; por lo contrario, deberá darle trámite liminarmente.

Esto es necesario; ya que, pocas veces se encuentran regulado la vía previa de las instituciones de la Administración pública, pudiendo generar el juez dudas razonables acerca de la procedencia de la misma demanda; sin embargo, este debe preferir siempre dar trámite antes que rechazarla, obviamente el juez podrá verificar posteriormente el cumplimiento de todos los requisitos de admisibilidad y procedibilidad del proceso contencioso administrativo.

En conclusión, este principio tiene el objetivo de facilitar el acceso a todos los justiciables a la tutela jurisdiccional efectiva, para contrarrestar el exceso de formalismo en este proceso y no menoscabar en derecho a la defensa de los administrados y que las actuaciones administrativas sean revisadas por el órgano jurisdiccional correspondiente.

1.5.4. Principio de suplencia de oficio

El principio de suplencia de oficio en el proceso contencioso administrativo, implica que las partes procesales al incurrir en errores o deficiencias formales para la admisión de sus demandas, si el juez tiene la posibilidad de suplir estas deficiencias, se encontrará en el deber de realizarlas; es decir, deberá corregir de oficio los errores formales que las partes realicen.

Por otro lado, si el magistrado de oficio no puede corregir estas deficiencias formales, entonces deberá disponer la subsanación de estas deficiencias en un plazo razonable.

A manera de comentario, este principio tiene dos grandes fundamentos, en primer lugar, es un deber del juez realizar la subsanación de estas deficiencias por ser considerado el

director del proceso y en segundo lugar, este principio complementa el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva el cual protege a todo justiciable para el acceso y atención en un órgano jurisdiccional y que; a través, de ella puedan proteger y prevalecer sus derechos o intereses.

1.6. Objeto del Proceso

El objeto del proceso contencioso administrativo está conformado por todas las pretensiones procesales planteadas por el administrado.

Se debe entender que todo proceso debe contener una petición concreta que las partes han formulado ante el órgano jurisdiccional correspondiente, solicitando una actuación determinada para la solución del conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica.

Esta pretensión acota el contenido del proceso, fija los límites, qué es lo que busca y cuáles son los resultados esperados; es decir, delimita el ámbito necesario y concreto donde el juez estrictamente debe resolver. Ahora bien, la ley del proceso contencioso administrativo en sus artículos 4° y 5° conceptualizan de mejor manera el objeto del proceso contencioso administrativo, diferenciando los siguientes términos:

1.6.1. Actuaciones impugnables

En el desarrollo del proceso contencioso administrativo, el sujeto demandante acude ante el Poder Judicial, para solicitar la tutela jurídica de sus derechos frente a la Administración, en vista de que esta institución y sus actuaciones son ineficaces o se ha omitido cumplir con sus funciones administrativas.

Por ello, el artículo 4° de la ley en comentario, procede a numerar cada una de las actuaciones administrativas que pueden ser impugnadas en un proceso contencioso administrativo siendo las siguientes:

1. Los actos administrativos y también las declaraciones administrativas.
2. El silencio administrativo y las omisiones que realice la Administración Pública.
3. Las actuaciones materiales que no se encuentran sustentadas por actos administrativos.
4. Las actuaciones materiales que se encuentran en ejecución de un acto administrativo, las cuales transgreden normas y principios de la norma jurídica.
5. las omisiones o actuaciones que realice la administración pública sobre la validez, la eficacia, la ejecución o interpretación de un contrato de la administración.
6. Las actuaciones administrativas que recaen sobre el personal de la Administración pública.

1.6.2. Pretensiones

Para el autor Cervantes Anaya (2013) sobre la pretensión el proceso contencioso administrativo señala que:

Implica un acatamiento de un pedido o interés de una persona hacia otra; es decir, es la exigencia de un sujeto de derecho a reclamar un interés a otro sujeto de derecho para someterlo al cumplimiento de este interés que desea tutelar. (p. 732)

Por ello, el artículo 5 de la ley del proceso contencioso administrativo señala las principales pretensiones a plantear con la finalidad de obtener los siguientes resultados:

1. Declaración de nulidad, sea total o parcial.
2. Declaración de ineficacia de los actos administrativos.

3. Reconocimiento o restablecimiento de un derecho o de un interés jurídicamente tutelado, así como la adopción de medidas necesarias para el cumplimiento de estas actuaciones.
4. Que se declara el cese de una actuación material que no se fundamente en acto administrativo.
5. Que se ordene a la administración el cumplimiento de un determinado acto a la que se encuentra obligado ya sea por mandato de una ley o por un administrativo firme.
6. La indemnización por el daño causado por una actuación de la Administración Pública.

1.7. Sujetos del proceso

1.7.1. Legitimidad para obrar activa

La legitimidad para obrar activa se refiere a aquella persona natural o jurídica que afirme que la circunstancia jurídica que viene protegiendo de las actuaciones administrativas afecta a sus derechos e intereses; de modo, que su finalidad es que cesen estas mismas actuaciones.

Ahora también, tiene legitimidad para obrar activa la propia entidad pública, la cual puede impugnar cualquier actuación administrativa que vulnere el interés público o que agravie la legalidad administrativa. etc.

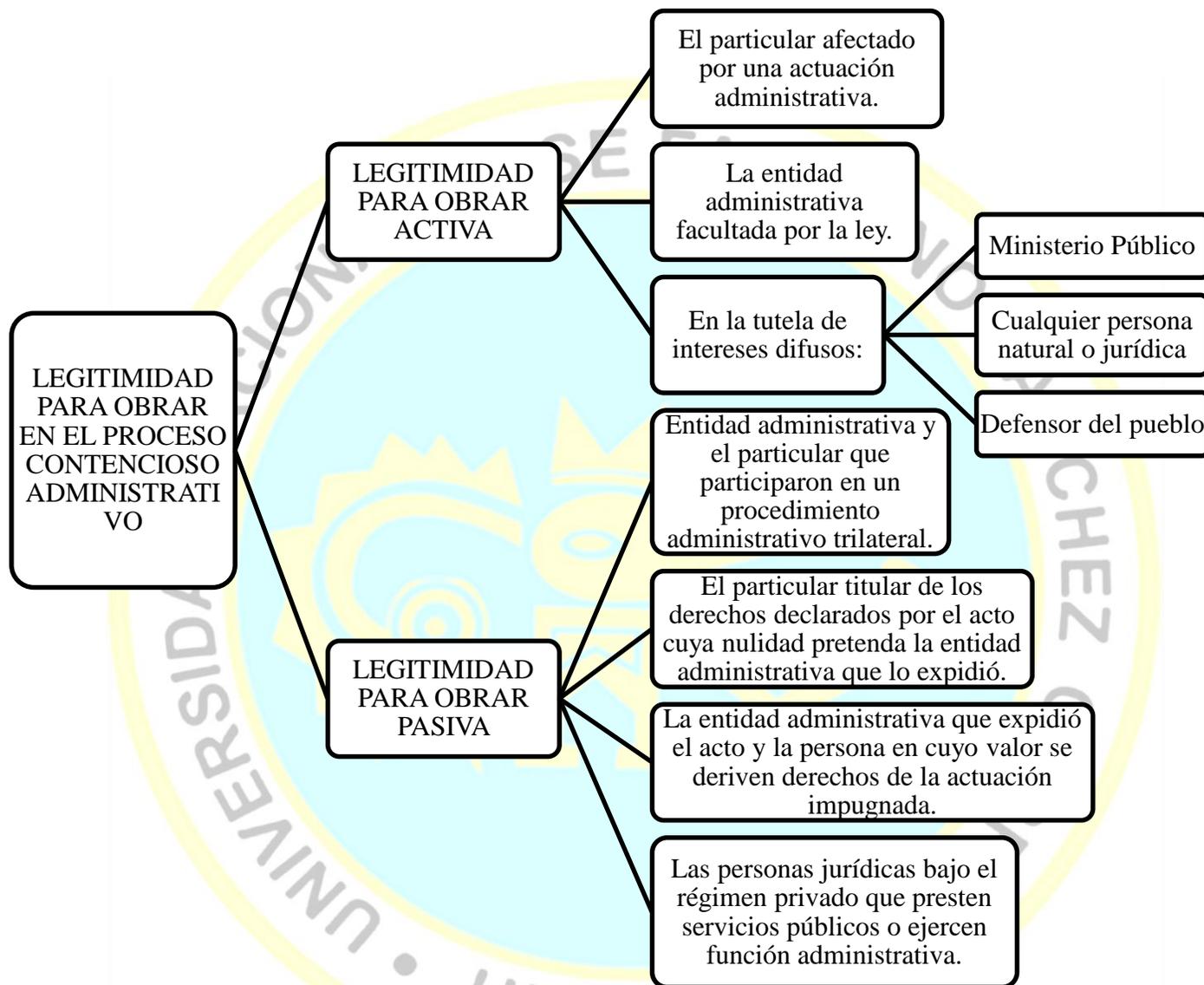
En cuanto, a la tutela de intereses difusos por una actuación impugnada de la Administración, tendrán legitimidad para iniciar un proceso contencioso administrativo: el ministerio público, el defensor del pueblo y cualquier otra persona natural o jurídica. Este

acápites se encuentra regulado en los artículos 13° y 14° de la ley contencioso administrativo.

1.7.2. Legitimidad para obrar pasiva

El artículo 15° de la ley en comentario, menciona todas aquellas personas naturales o jurídicas que intervienen como sujetos pasivos ante una demanda contencioso administrativa, siendo las siguientes:

1. La entidad administrativa que remite en última instancia el acto administrativo impugnada.
2. Entidad administrativa cuyo silencio, objeto del proceso.
3. Entidad administrativa cuyos actos u omisiones produjeron daños.
4. Entidad administrativa y el particular que participaron en un procedimiento administrativo trilateral.
5. La entidad administrativa que dictaminó el acto y la persona sobre la cual recae los favores que deriven de los derechos de la actuación impugnada.
6. Las personas jurídicas que se encuentren bajo el régimen privados que presten servicios públicos.
7. El particular titular de los derechos declarados por el acto cuya nulidad pretenda la entidad administrativa.



Fuente: Cervantes Anaya, Dante A. (2013), Manual de derecho administrativo, Editorial Rodhas, p. 794.

1.8. Desarrollo del proceso

Para interponer la demanda con las pretensiones admitidas en un proceso contencioso administrativo, se debe realizar dentro de los siguientes plazos, por regla general el plazo de 3 meses en los siguientes casos:

1. Cuando el objeto de la pretensión sea la declaración de nulidad, total o parcial de un acto administrativo.
2. Cuando el objeto a impugnar sea la actuación material que no se fundamente en administrativo.
3. Cuando el objeto de la impugnación sea una actuación material de ejecución de un acto administrativo que vulnera normas y principios del ordenamiento jurídico.
4. Cuando el objeto a impugnar sea omisiones de la Administración estatal respecto a la validez, eficacia, ejecución o interpretación de los contratos de la Administración pública.
5. Cuando se pretende impugnar actuaciones administrativas que recaen sobre el personal dependiente de la Administración pública.

Todos estos plazos, que menciona el artículo 18° de la ley citada tienen la característica de ser plazos de caducidad; es decir, esto implica que una vez que caduca el plazo para interponer la demanda no sólo se pierde el derecho de acción sino también el mismo derecho.

Por otro lado, uno de los requisitos para la admisión y procedencia de la demanda es el agotamiento de la vía administrativa; asimismo, la ley señala las siguientes excepciones donde no será exigible el agotamiento de la vía administrativa siendo en estos casos:

1. Cuando la demanda sea interpuesta por la Administración Pública, en los casos en que esta autoridad administrativa se encuentre obligada a declarar la nulidad de oficio de estos actos administrativos.
2. Ante el silencio de la Administración Pública o ante el cumplimiento de determinada actuación por parte de la administración la cual se encuentra obligada por mandato de la ley o por un acto administrativo firme.
3. Cuando esta demanda sea interpuesta por un tercero al procedimiento administrativo en el cual se haya dictado la actuación impugnada.
4. Cuando la pretensión planteada en la demanda verse sobre el derecho a la pensión denegada en primera instancia.

Además, de los requisitos mencionados (424° y 425° del código procesal civil) existen requisitos especiales para la admisibilidad de la demanda del proceso contencioso administrativo, los cuales son:

1. Documento que acredite la existencia de la vía administrativa.
2. La entidad administrativa que interpone una demanda de nulidad de sus propios actos deberá acompañar el expediente de la demanda.

1.9. Vía procedimental

El proceso urgente, deberá concederse siempre y cuando se dé los siguientes requisitos: que exista un interés tutelado cierto, que la necesidad de protegerlo sea impostergable y que este proceso sea la única vía eficaz para proteger este derecho.

El proceso urgente es un proceso con características especiales que buscan dotar al proceso contencioso administrativo de celeridad para garantizar el derecho de los administrados que se encuentran en supuestos de urgencia, este proceso en el derecho

comparado se asemeja al proceso de garantía de derechos fundamentales en España, y se tramitan las siguientes pretensiones:

Cese de la actuación material que no se fundamenta en acto administrativo.

Se presenta una demanda en la que se pide a la Administración el cumplimiento de una determinada actuación a la que se encuentra obligada ya sea por mandato de la ley o mandato de un acto administrativo firme.

Demanda que contiene pretensiones en materia del derecho de pensión.

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al procedimiento especial, regulado en el artículo 28 de la ley del proceso contencioso administrativo, se refiere a todas las pretensiones no previstas en el proceso anteriormente estudiado.

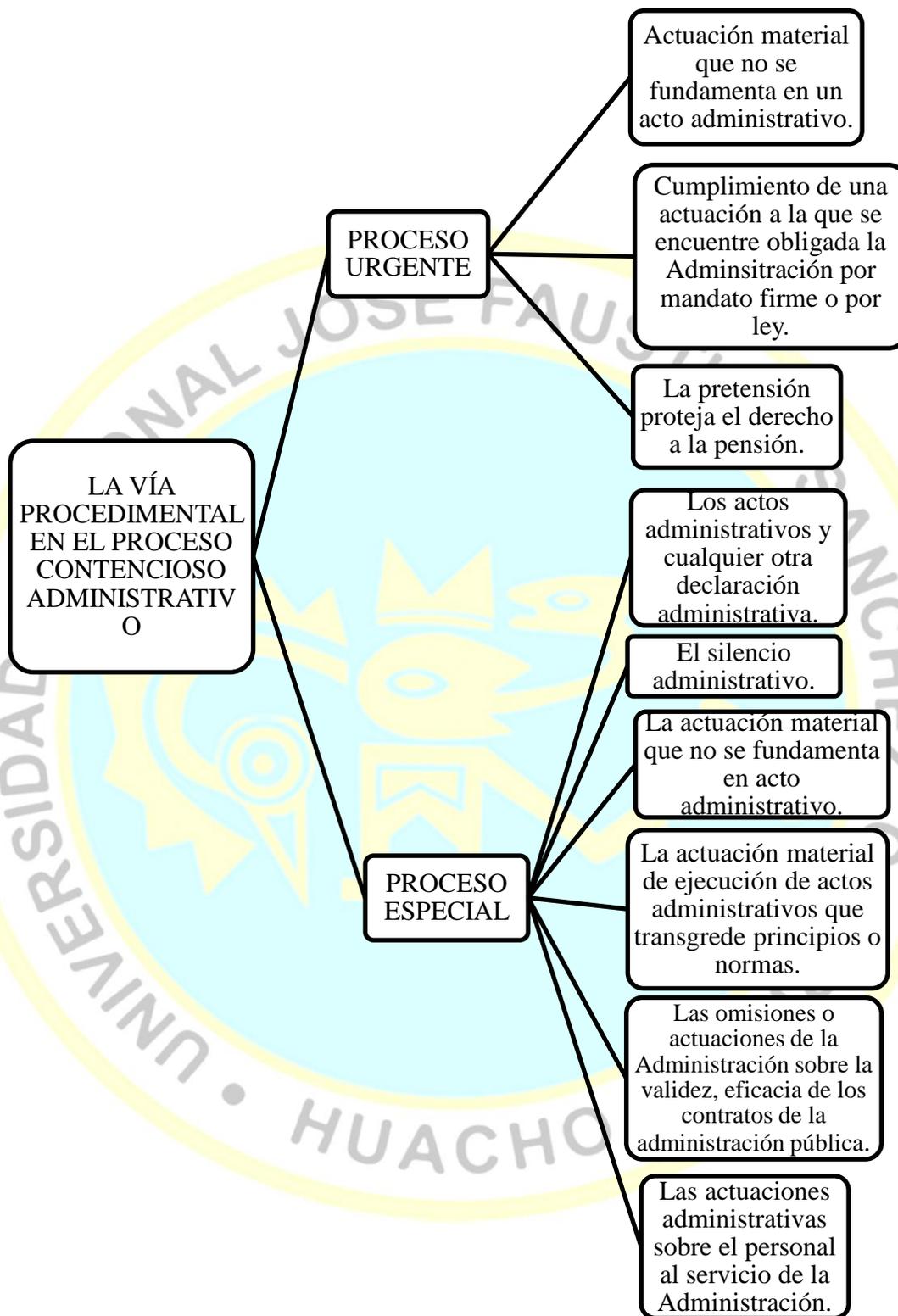
En este proceso no procede la reconvención, transcurrido el plazo para contestar la demanda, el magistrado deberá expedir una resolución declarando la existencia de una relación jurídica procesal válida, o en su contrario la nulidad de la misma.

Si existen defectos en la relación procesal esta deberán ser subsanadas por el juez, declarado saneado el proceso se dictará un auto de saneamiento donde se fijará los

puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo de los medios probatorios ofrecidos.

En cuanto a la actuación de los medios probatorios, el juez debe señalar día y hora para la realización de una audiencia de pruebas, después de ello el expediente será remitido al fiscal para emitir un dictamen, con o sin el dictamen fiscal este será devuelto al juzgado para que el juez dicte sentencia.





Fuente: Artículos 25 y 26 de la Ley N° 27584 - Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

1.10. Medios Impugnatorios

El proceso contencioso administrativo, en el artículo 34° se menciona los principales medios impugnatorios que el demandante o demandado pueden accionar, siendo las siguientes:

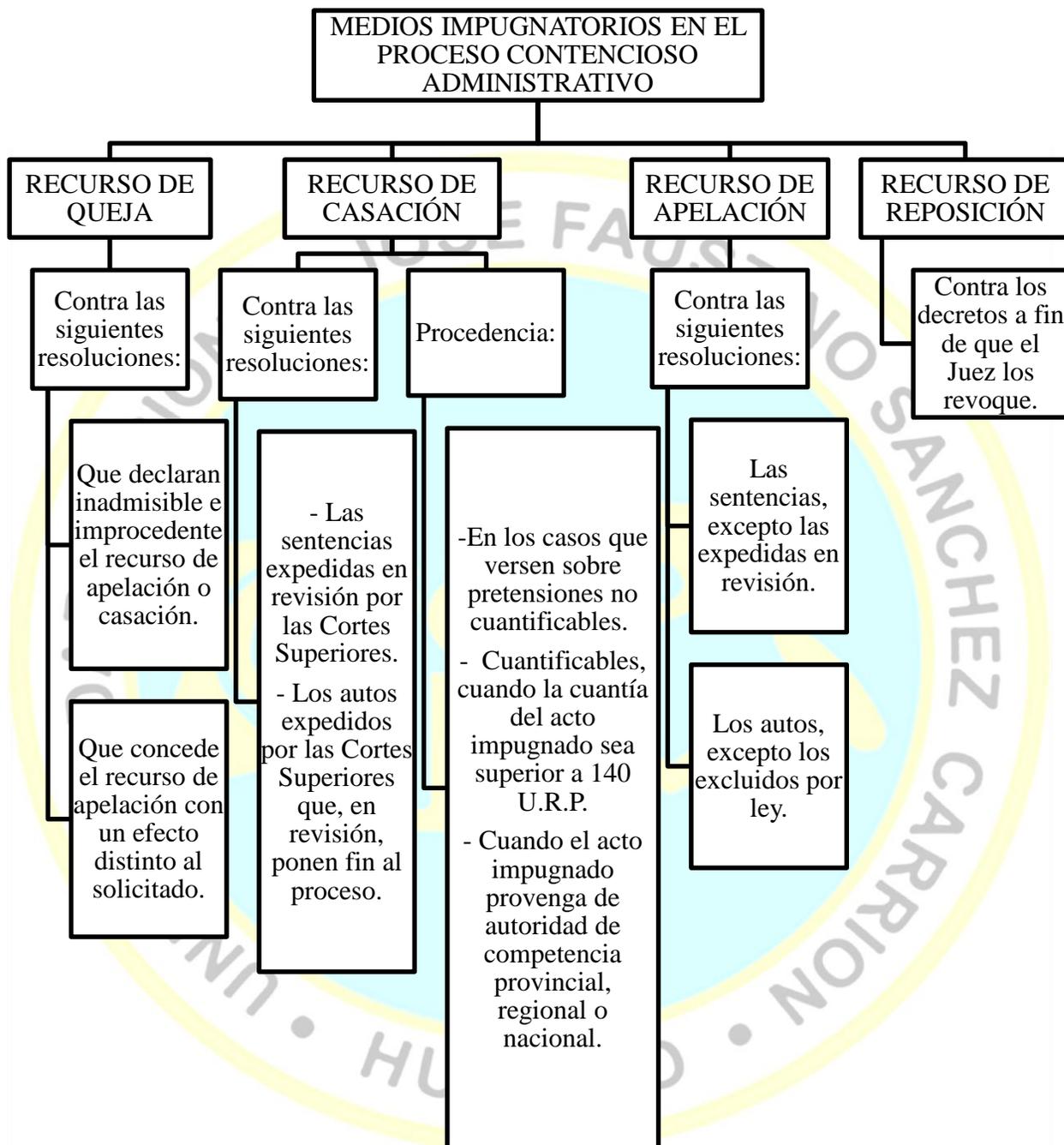
En el recurso de reposición, este procede contra los decretos y tienen por finalidad que el magistrado lo revoque.

Por otro lado el recurso de apelación, es aquel medio impugnatorio que permite que un juez superior revise el caso y éste procede contra las resoluciones de sentencia, excepto las de revisión y los autos, excepto las que se encuentran excluidos por la ley.

Se tiene también, el recurso de casación y éste procede contra las resoluciones de sentencia dictadas en revisión por las Cortes Superiores y las resoluciones de autos dictadas en las Cortes Superiores de revisión pero que ponen fin al proceso.

Asimismo, el recurso de casación procede en los casos que versen sobre pretensiones no cuantificables y también de pretensiones cuantificables que no deben superar los 140 Unidades de Referencia Procesal.

Finalmente, el recurso de queja procede contra resoluciones que declaran inadmisibles e improcedente el recurso de apelación o casación o también cuando en la resolución que se solicite el recurso de apelación se conceda con efecto distinto al solicitado.



Fuente: Artículo 34 de la Ley N° 27584 - Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

SUBCAPITULO II: LA PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD EN EL DERECHO

LABORAL

2.1. Prescripción extintiva

2.1.1. Antecedentes

Nuestro actual ordenamiento jurídico es producto de las evoluciones históricas a las que ha estado sujeta la prescripción extintiva. Teniendo grandes inclinaciones por el modelo del Código Napoleónico, haciendo que exista una confusión respecto a como lo señala el tratadista León (1991), por lo que hace una prescripción respecto a la prescripción adquisitiva y la liberatoria, mencionando que:

Ambas prescripciones son diferentes, ya que actúan en campos diferentes; por ejemplo, la prescripción adquisitiva, es constitutiva de derechos reales, por el contrario, la prescripción liberatoria es extintiva de un derecho de obligación, teniendo solo por común, el transcurso del tiempo (pág. 80).

Respecto a ello, el tratadista Vidal (1996), señala que: “La prescripción extintiva constituye una forma mediante la cual, el transcurso del tiempo puede modificar razonablemente una relación jurídica”.

2.1.2. Concepto

Según los comentarios de Capcha (2007):

La prescripción extintiva, de acuerdo a lo establecido en el Código Civil, extingue la acción dejando subsistente el derecho a exigir. Teniendo en cuenta que, la acción es aquella facultad que tienen las personas para recurrir ante los órganos competentes, para que les reconozcan sus derechos (pág. 42).

Como lo menciona Ariano (2001): “La prescripción no solo es el pasar del tiempo, sino que para que este se perfeccione, se requiere de un acto de voluntad de la parte interesada, que una vez manifiesta en el proceso, esta sería una excepción” (pág. 31).

Es decir, el transcurso del plazo prescriptorio que se encuentran establecidas en la ley, no extingue nada si es que el sujeto interesado, no presenta objeciones a la prescripción, como un medio de defensa, a no ser que sea en un proceso constitucional, proceso en el cual la prescripción opera de oficio (Bringas, 2012, pág. 77).

Para el tratadista Rubio (1989), menciona que:

La prescripción se trata de una institución jurídica, a través de la cual, el transcurso del tiempo extingue la acción del titular del derecho a exigir dicho derecho ante los órganos jurisdiccionales, teniendo en cuenta que, es la manifestación de una desinterés por parte del sujeto para exigir su derecho en el lapso del tiempo (pág. 16).

Por lo que podría considerarse que la prescripción extintiva comparte con la caducidad, características similares, como por ejemplo, la producción de determinados efectos como consecuencia del transcurso del tiempo, así como la producción de la extinción del derecho, pero claro que haciendo una clara distinción en que con la prescripción se extingue solo la acción del titular de exigir su derecho, quedando a salvo este último, en cambio en la caducidad, se extinguen ambas figuras.

2.1.3. Características

Las características pueden dividirse en dos tipos considerando las características primarias y las secundarias:

a) Características primarias

- El transcurso del tiempo, considerado como acto primigenio o mediante el cual surge la aplicación de la prescripción.
- La no actividad por parte del acreedor, considerado como una manifestación de desinterés.
- Como consecuencia de lo anterior, la extinción de la acción.
- Y finalmente la subsistencia del derecho exigible.

b) Características secundarias

- La posibilidad de que el plazo prescriptorio pueda ser suspendido o interrumpido
- La naturaleza procesal de esta institución jurídica, pudiendo ser utilizada como medio de defensa, la cual debe ser invocada por el acreedor.
- La irrenunciabilidad del derecho a prescribir, contemplado incluso como un principio.
- Y, la posibilidad que tiene el acreedor a renunciar a la prescripción que ya ha sido ganada por el transcurso del tiempo (Rubio, 1989, pág. 19).

2.2. LA PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO LABORAL

2.2.1. Concepto

Para Cornejo (2011), la prescripción es: “Una forma de extinción de los derechos los cuales son resultantes del silencio de la relación jurídica de la que surgen, durante el tiempo que se ha establecido por la Ley” (pág. 288).

Asi mismo, para Vidal (1999), “La prescripción es desde un inicio, una forma de defensa que opera como excepción que sirve para resguardar y enervar la acción presentada luego de haber transcurrido el plazo de prescripción que se haya previsto en la ley” (pág. 80).

2.2.3. Evolución Normativa

En el transcurso del tiempo, la adecuación normativa de lo referido a la prescripción extintiva, ha tenido significativos cambios, los cuales como señala el tratadista Bringas (2012), se inician a partir de:

El Código Civil de 1936 dictado cuando aún no había ninguna base normativa acerca del tema de la prescripción laboral, estipulaba como plazo de prescripción 3 años, los cuales se computaban desde que se terminaba la relación laboral. Así, la Constitución de 1979 regulaba el cobro de beneficios laborales hasta por un periodo de 15 años, faltando precisión en los plazos, pues no se establecía desde cuando se computaba dicho periodo, por lo que debía regirse por el Código Civil.

Ya con la Constitución de 1993, no se estipulaba la prescripción, por lo que fue necesario acudir al Derecho Común (Código Civil de 1984) en el que se modificó el criterio que se tomó en cuenta respecto al inicio del plazo prescriptorio, determinándose para ello dos plazos. El primero consistía en un plazo para el ejercicio de las acciones personales de 10 años y el segundo previsto para contratos de servicios de régimen autónomo, como los contratos de locación de servicios, para los cuales se establecía un plazo de 3 años para que se aplique el plazo de prescripción.

Posteriormente, surgió dentro del Decreto Legislativo N° 728 como marco normativo laboral modificaciones respecto de los plazos de prescripción.

| PLAZO PRESCRIPTORIO LABORAL | | | |
|-----------------------------|----------------------|---------------------------------|---|
| Período | Norma | Vínculo Laboral | Plazo prescriptorio salvo nuevo plazo menor |
| 1 | Constitución de 1979 | Hasta el 30/12/93 | 15 años |
| 2 | Código Civil | Entre el 31/12/93 y el 27/07/95 | 10 años |
| 3 | Ley N° 26513 | Entre el 28/07/95 y el 23/12/98 | 3 años |
| 4 | Ley N° 27022 | Entre el 24/12/98 y el 22/07/00 | 2 años |
| 5 | Ley N° 27321 | Desde 23/07/00 | 4 años |

Fuente: Revista Soluciones Laborales para el Sector Privado. Bringas, 2012.

2.2.4. Regulación Vigente

La prescripción laboral se encuentra regulada en la vigente ley N° 27321, promulgada en el año 2000, en la cual se estipula que, el plazo de prescripción en materia laboral, es e cuatro (4) años, y se cuenta a partir del cese de la relación laboral.

La modificación que fue introducida por la ley en comento, significo una ampliación de los plazos anteriores, pues con normativa anterior el plazo prescriptorio era de 2 años, mientras que en la actual regulación este plazo quedo atrás, siendo el actual plazo de 4 años, y corre desde que se extingue la relación laboral.

2.2.5. Características

Según lo expuesto por el tratadista Montoya (2005), la prescripción se caracteriza por:

- a) Extinguir la acción del legitimado, pero en si no el derecho que posee.

- b) La prescripción es irrenunciable.
- c) El juez no está facultado a invocarla de oficio dentro de un proceso.
- d) Según lo establecido en el artículo 1993° del Código Civil, el cómputo del plazo prescriptorio surge desde el día en el que el derecho resulta ser exigible. Teniendo en cuenta que, en el ámbito laboral, hasta que según excepción el computo de dicho plazo se diera a partir del día siguiente a la extinción del vínculo laboral.
- e) La prescripción continúa contra los sucesores del titular del derecho exigido.
- f) Sus efectos surgen una vez vencido el último día del plazo prescriptorio.
- g) El plazo prescriptorio se encuentra establecido por la ley, por lo que, no podrá existir pronunciamiento por parte de los órganos jurisdiccionales que puedan modificar el contenido normativo ya establecido.
- h) El plazo prescriptorio es susceptible de suspensión o interrupción (pág. 454-455).

2.2.6. Interrupción y suspensión de la prescripción laboral

Para el tratadista Cornejo (2011):

La interrupción de la prescripción supone una ruptura en el transcurso del tiempo, haciendo necesario para ello que el plazo prescriptorio tenga que volver a contabilizarse desde un inicio nuevamente. Haciendo hincapié que, el motivo de la interrupción afecta de tal forma al tiempo transcurrido haciendo que se borre, debiendo iniciarse nuevamente con el cómputo de dicho tiempo (pág. 290).

En el artículo 1996° de nuestro Código Civil se encuentra regulada la interrupción de la prescripción, en la que se señala los supuestos de interrupción del plazo de prescripción en materia laboral, como por ejemplo en su numeral 3° se plantea que: “Se interrumpe el plazo prescriptorio cuando exista citación de la demanda o por acto mediante el cual sea posible

la notificación del deudor, es decir ponerlo en conocimiento, aunque se haya acudido a autoridad competente”.

Por lo que, es necesario que la demanda haya sido no solo calificada por la autoridad jurisdiccional, sino además, que el deudor haya sido notificado correctamente el inicio de dicho proceso, en el que él forma parte.

Y como lo expone (Morales, 1999):

En el supuesto de que la prescripción se haya producido por la inacción del acreedor, quien dejase pasar el tiempo venciendo de esta forma el plazo que se establece en la ley, no se le podría castigar por la pérdida de su derecho a la tutela procesal efectiva, si se presentase la demanda y el tiempo que transcurre y con el que se daría término al plazo establecido, sería el que ya correspondiese al juez en mero desarrollo de su actividad (pág. 15-16).

2.2.7. Supuesto de interrupción de la prescripción extintiva laboral

Lo regulado en el Código Civil, se aplica de forma supletoria a las relaciones de trabajo, en lo regulado en su artículo 1996°, donde se establecen cuatro causales de interrupción del plazo prescriptorio, teniendo las siguientes:

- a) Reconocimiento de la Obligación
- b) La intimación para constituir en mora al deudor
- c) La citación que notifique al deudor, haciéndolo conocedor del proceso, aun siendo la demanda interpuesta ante autoridad incompetente.
- d) Oponer judicialmente la compensación.

2.2.8. Computo del plazo de prescripción

En cuanto al tiempo en que se inicia el computo de la prescripción es un tema que resulta muy polémico a nivel doctrinario y legislativo; por lo que, para resolver este dilema, la doctrina se formuló la teoría de la Actio Nata, mediante la cual se expone que para que se inicie con el conteo del tiempo para la prescripción, es necesario que la acción por parte de la parte interesada haya nacido.

Según lo contemplado en el artículo 1993° del Código Civil, se estipula lo siguiente: “La prescripción empieza a correr a partir del día en que se pueda ejercitar la acción por parte del titular del derecho”, de lo que podemos deducir que, el plazo de prescripción se inicia a partir de que el derecho es exigido y puede ejercitarse por parte del accionante la exigibilidad de tal.

2.2.9. Derechos adquiridos de la relación laboral sujetos a plazos prescriptorios

Según lo regulado en la ley N° 27321 que fue publicada el 2 de julio del año 2000, la prescripción de las acciones derivadas de las relaciones laborales, son los siguientes:

Las remuneraciones, las gratificaciones, la asignación familiar, la compensación por tiempo de servicio (CTS), vacaciones, y todo derecho adquirido producto de la relación laboral que tenga contenido económico, y que tenga como fundamento la ley, o proveniente de los pactos colectivos de trabajo, o incluso de aquellos que fueron ganados por acuerdo entre los particulares o que hayan sido adquiridos por la costumbre.

2.3. LA CADUCIDAD

2.3.1. Concepto

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2014), la caducidad significa:

Extinción de una facultad o de una acción por el mero transcurso de un plazo configurado por la ley como carga para el ejercicio de aquellas; de la instancia: terminación de un proceso por no realizarse ninguna actuación judicial en el mismo (s/pág.).

Asimismo, los autores (Gutiérrez y González, 1985), se refieren a la caducidad como:

La sanción que se pacta o se impone por la ley a la persona que dentro de un plazo convencional o legal, no realiza voluntariamente y conscientemente la conducta positiva para hacer que nazca, o para que se mantenga vivo un derecho sustantivo o procesal, según sea el caso. (p.857)

Para López (2019), menciona que:

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. (p. 23-24)

A manera de comentario, la caducidad es una institución jurídica procesal que sanciona de manera grave al titular que no ejerce su derecho de acción, está estrictamente señalado en la ley, provocando con ello la pérdida del ejercicio del derecho como el mismo derecho, esta figura procesal se basa en proteger la seguridad jurídica y que los procesos no sean eternos sino tengan plazos perentorios.

2.3.3. Características

Según Montoya (2005), la caducidad tiene como características las siguientes:

- ✓ En la caducidad, la extinción de los derechos es muy riguroso, ya que aquí no se estipula que el acreedor pueda interrumpir el plazo de caducidad, ni siquiera puede suspenderlo, a lo mucho puede interrumpir dicho plazo en base a una suspensión fundada en ley.
- ✓ Incluso el plazo de caducidad no necesariamente debe ser invocada por el acreedor, pues en este caso el juez si podría invocarla de oficio, pero solo en las instancias donde sea posible el ofrecimiento de medios de prueba que lo sustenten.
- ✓ La caducidad suele tener como finalidad social el interés general (pág. 454).

Entre las características expuestas por el autor ya mencionado, el tratadista Bejarano (1995), acota lo siguiente:

En los casos de caducidad, el hecho de que el titular no ejercite su derecho, aparece como una posibilidad preestablecida por la normativa base, existiendo la posibilidad de que el titular ejerza o no su derecho (pág. 68).

2.4. LA CADUCIDAD EN EL DERECHO LABORAL

Para Bringas, (2012), “La caducidad viene a ser una institución que extingue derechos por el transcurso de un tiempo considerablemente coroto a diferencia del plazo de la prescripción, regido por las normas civiles guiados con pautas propias del derecho del Trabajo” (pág. 80).

La caducidad opera de pleno derecho por el transcurso del tiempo produciéndose de esta forma sus efectos, aunque no haya sido invocada, adicionando que a diferencia de la prescripción en donde se admiten la suspensión o interrupción de dicho plazo, salvo los supuestos establecidos en el Derecho Civil y pudiendo ser excepcionalmente en el Derecho Laboral.

Según la casación laboral N° 6115-2015-Cajamarca, en su fundamento tercero, en el que se hace mención el contenido del Decreto Supremo N° 003-97-TR en su artículo N° 36, que dice: “El plazo para interponer judicialmente casos de nulidad de despido, sea despido arbitrario y casos de hostilidad que caducan a los 30 días naturales, una vez producido el hecho”.

2.4.1. Evolución de la Caducidad Laboral

En cuanto a la evolución normativa que sustenta la institución jurídica de la caducidad, Elías (2009), nos menciona que:

Esta institución aparece en el D. S. N° 001-71-TR, donde se haya establecido que el trabajador puede solicitar la readmisión al trabajo en un lapso de tiempo no superior a 60 días de realizado el despido. posterior a ello, tanto el decreto ley N° 22123, como el decreto ley N° 24514 regularon que la reposición del trabajador al empleo pueda darse dentro de los 30 días calendarios desde producido el despido, como actualmente viene siendo regulado (pág. 241).

Por lo que existen posturas que sostienen diferentes criterios, por un lado tenemos que el plazo de caducidad se contabilizaría desde que el trabajador recepciona la carta de despido; y por otro lado, que el plazo de caducidad es a partir del día siguiente a que el trabajador haya sido notificado, o que haya sido de conocimiento del trabajador que ha sido despedido.

2.4.2. Computo de los plazos de caducidad

En la actualidad el concepto de días naturales para el cálculo del plazo de caducidad, ha sido cambiado en días útiles, en el caso de la materia laboral, considerándose de esta forma a estos días como días hábiles, tomados en cuenta para la suspensión del

plazo de caducidad, haciendo que en la practica esta instituci3n se haya convertido en un plazo mayor al establecido segun el legislador (Bringas, 2012, p1g. 81).

Segun comentarios de los articulos 2003 y 2006 del Codigo Civil realizados por el tratadista Yuca (2008), se menciona que: “La caducidad extingue el derecho y la acci3n, pudiendo ser declarada de oficio o a peticion de parte, de acuerdo a lo estipulado en el cuerpo normativo pertinente”

2.4.4. Plazo de impugnaci3n de la caducidad

Del Aguila (2009), haciendo un analisis de la ley de fomento del empleo, se1ala que:

Segun el contenido de la normtva en comento, el trabajador tiene un plazo de 30 d1as para que pueda impugnr su depsido, una vez vencido este plazo, caducaria con el, el derecho del traajador a exigir su derecho a ser indemnizado o incluso a la posibilidad que pueda ser repuesto a su centro de trabajo (s/p1g.).

Como lo menciona el mismo autor, hasta 1999 los jueces competentes computaban dicho plazo en d1as naturales, pero justo en ese a1o se planteo otro criterio a tomarse como referencia, mediante el cual el computo de los plazos se hacia en base a d1as habiles.

SUBCAPITULO III: PRINCIPIOS Y DERECHOS A PROTEGER CON EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN

3.1. Principios

3.1.1. Principio de Irrenunciabilidad

La Corte Suprema en Casación N° 10712-2014-Lima, expuso lo siguiente:

El principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales que se haya regulado en el inciso 2° del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, contempla la regla de no renunciabilidad de los derechos que han sido reconocidos normativamente al trabajador, emergentes de su vínculo laboral, limitando la aceptación de cualquier acto realizado por el trabajador que disponga o manifieste la renuncia expresa de dichos derechos, limitándose de esta forma la autonomía de voluntad del trabajador en pro de la protección de sus derechos.

3.1.1.1. Situaciones en las que SI se aplica el principio de irrenunciabilidad de los derechos

- Tiene que haber un derecho que tenga origen en una ley o convenio colectivo que reconozca este derecho.
 - Un acto expreso del trabajador renunciando o disponiendo de ese derecho, un claro ejemplo es, cuando en una liquidación de beneficios sociales, el trabajador firma en aceptación de un cobro de la totalidad de sus beneficios y que no se le adeuda nada, y en el supuesto de que hubiese algo que reclamar, se podría aplicar este principio.
- Otro ejemplo claro, es cuando, en un contrato de locación de servicios, de honorarios profesionales se estipula que, el trabajador firma una declaración en la que acepta la inexistencia a favor de él de los derechos laborales correspondientes, pero que teniendo en cuenta que, por el principio de primacía de la realidad, se reconoce la

dependencia como trabajador, pudiendo este trabajador un reclamo posterior de sus derechos (Toyama, 2017).

3.1.1.2. Situaciones en las que NO se aplica el principio de irrenunciabilidad de los derechos

- Cuando el trabajador dispone de un derecho nacido de un contrato de trabajo, donde se pactara el pago de mil soles de sueldo, y por acuerdo individual luego se dispone el pago de novecientos soles.
- Cuando el trabajador no reclamase ningún derecho, como por ejemplo, teniendo el trabajador un hijo menor de edad, pero nunca reclamo este derecho llamado asignación familiar, donde el empleador le pregunto, si tenía hijos, y el propio empleador expreso no tener hijos, y un vez culminada y extinta la relación laboral, reclama dicho derecho (Toyama, 2017).

Resumiendo ello, podemos concluir que no opera la Irrenunciabilidad de los derechos cuando:

- Son derechos reconocidos en la ley
- Hay una aceptación del trabajador a no ejercer ese derecho

3.1.2. Principio pro actione

Del pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, en su sentencia recaída en el expediente N° 017897-2015, mencionando que:

Las instancias no han ponderado de forma correcta el agotamiento de la vía administrativa, acorde con el principio pro actione, mediante el cual se exige que, los juzgadores deban interpretar los presupuestos y requisitos procesales acogiendo el sentido más favorable en el desarrollo de la actividad procesal que permita obtener una resolución que efectivice el derecho de los trabajadores.

De igual manera la Corte Suprema de Justicia mediante casación recaída en el expediente N° 007217-2015, menciona que: “El juzgador en aplicación del principio pro actione, debe garantizar la finalización del proceso persiguiendo como finalidad esencial el derecho a la jurisdiccional”.

3.2. Derechos

3.2.1. Derecho a la remuneración

Este derecho se encuentra consagrado, a nivel internacional en los siguientes declaraciones y pactos internacionales:

La Declaración Universal de Derechos Humanos , 1948, Artículo 23.3:

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948, Artículo 14:

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Protocolo de San Salvador ,1976, artículo 7, literal a, b, c y d:

Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, la seguridad y la higiene en el trabajo, igual oportunidad para todos de ser promovidos, el disfrute del tiempo libre.

Fuente: Elaboración propia

De igual forma, el Protocolo de San Salvador compromete de forma más amplia a los Estados parte entre ellos al Perú a la protección del derecho al trabajo, garantizando las siguientes condiciones: una remuneración digna que asegure la subsistencia del trabajador y de su familia, que el salario otorgado sea equitativo al trabajo realizado sin distinción entre varones y mujeres, a cambiar de empleo cuando así lo desee para mejorar su calidad de vida y crecer profesionalmente, derecho a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, la estabilidad laboral, la seguridad e higiene en el trabajo, un horario razonable para las horas de trabajo, la prohibición de desarrollar trabajos en condiciones peligrosas e insalubres, entre otras que se encuentra establecida en el artículo 7 numeral a, b, c, d, e, f, g y h.

Por su parte, a nivel nacional este derecho se encuentra consagrado en la Constitución Política del Perú dispone que: *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”* (1991; Art. 24); éste último catálogo normativo señala que el pago de los beneficios sociales como la remuneración del trabajador deben ser prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Por tanto, el derecho a la remuneración es un derecho fundamental que debe ser protegido por el Estado y la sociedad cuando medien actos orientados a generar su vulneración, porque de ella depende la subsistencia del trabajador y la de su familia, este derecho procura mejorar la calidad de vida de las personas y darles una vida digna; es así que, representa bienestar social a la persona ya que, por medio de ella podrá producir riquezas.

Ahora bien, en nuestra realidad problemática este derecho se ve mermado cuando en el régimen laboral privado, conforme al artículo 36° del TUO del D.S. 003-97 TR, que

aprueba el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que el plazo para accionar judicialmente en los casos de despido nulo, despido arbitrario u hostilidad, es de treinta días naturales de producido el hecho; también, esta ley señala que la caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar, dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.

Sin embargo, esto no ocurre en el régimen laboral público (trabajadores que se rigen mediante el decreto Legislativo N° 276, a los que se suman los trabajadores amparados por la ley N° 24041, los trabajadores que suscriben Contratos Administrativos de Servicios- Decreto legislativo N° 1057 y los trabajadores incorporados a la carrera del Servicio Civil -Ley N° 30057), ya que las pretensiones para tutelar un derecho o un interés jurídico se da mediante un proceso contencioso administrativo. Su objeto, admisibilidad y procedencia se encuentra regulado en la Ley N° 27584, Ley del Proceso Contencioso Administrativo que establece en su artículo 17 inciso 1: Cuando se produzca cualquier omisión o responsabilidad de las entidades administrativas, el plazo para interponer una demanda será de tres meses después de producidos los hechos, además la misma ley nos advierte párrafos después que estos plazos son de caducidad.

De modo que, existe una desigual en el trato pues los trabajadores del régimen laboral del sector privado pueden reclamar sus remuneraciones aun habiendo caducado la interposición de la demanda por indemnización de despido arbitrario o nulo ya que aplica el plazo de prescripción de 4 años para el reclamo de las acciones por derechos derivados de la relación laboral; mientras, que para los trabajadores del régimen laboral privado existe ausencia de plazo de prescripción en el artículo 19° del TUO de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, Ley N° 27584, lo cual provoca una grave afectación al derecho a la remuneración.

3.2.2. Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva

Para el autor Gonzales (1985) sobre el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva señala que: es un derecho fundamental que toda persona debe gozar, pues este consiste en que debe obtenerse justicia; es decir, cuando la persona legitimada interpone una demanda para que su pretensión sea admitida, debe ser atendida por un órgano jurisdiccional competente, en un proceso idóneo y con las garantías mínimas para la protección y reconocimiento de sus derechos.

Asimismo, Martel citando a Bernardis (2002) menciona que:

Es un instituto procesal constitucional, cuya finalidad consiste en proteger de manera libre e irrestricta el acceso a todos los justiciables de obtener una respuesta de la pretensión jurídica que exponen ante un órgano jurisdiccional competente, esto a través de un debido proceso que busca maximizar la eficacia del derecho contenida en las normas jurídicas vigentes, tal proceso debe culminar con una resolución final ajustada a derecho, debidamente motivada e irracional, la cual es susceptible de ser ejecutada coercitivamente.

Además, Sanchez (s.f) nos dice que:

La tutela jurisdiccional efectiva, es uno de los derechos fundamentales y/o constitucionales que el Estado debe garantizar, a todo sujeto de derecho sea persona natural o persona jurídica. Este derecho consiste en que el justiciable al momento de recurrir al juzgado para que le impartan justicia, debe tener todas las garantías mínimas para que haga uso de un recurso idóneo y pueda tener una solución al conflicto de intereses o incertidumbre jurídica, utilizando la vía del proceso como un instrumento que protege sus derechos reclamados y además, le permite acceder a la justicia conforme a lo que estipula su ordenamiento jurídico.

Por otro lado, Martel citando a Monroy y Bidart (2002) puntualiza que:

Se puede hablar de una tutela judicial antes del proceso y durante el proceso, en el primer caso la tutela judicial antes del proceso dispone que cuando un ciudadano tenga un conflicto de intereses, el Estado es quien debe de ofrecer a los justiciables todos los presupuestos jurídicos y materiales para que estos puedan acceder a la justicia en condiciones satisfactorias, de este modo, se garantiza tener un órgano jurisdiccional autónomo, imparcial e independiente, es decir, se requiere que se cumplan las reglas procesales de forma adecuada, que existan equipos y locales suficientes para que de este modo se obtenga una óptima prestación del servicio de justicia y suficientes funcionarios para la realización de todas esas metas.

En el segundo caso, la tutela judicial durante el proceso engloba un catálogo de derechos que son reconocidos a todas las personas que forman parte de un proceso los cuales son garantizados y protegidos por el Estado, siendo los siguientes: derecho a la acción, derecho a la cosa juzgada, derecho a probar, derecho a un juez independiente e imparcial, derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, entre otros.

Finalmente, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es un derecho fundamental en virtud del cual toda persona tiene derecho al acceso a los órganos jurisdiccionales competentes e imparciales, con el objetivo de que sean resueltos los conflictos de interés o la incertidumbre jurídica.

3.2.3. Derecho al trato igualitario

Para Huerta (s.f) señala que:

El derecho a la igualdad, es un derecho fundamental que implica que todas las personas deben ser tratadas de igual forma por parte del Estado y el ordenamiento jurídico; por tanto,

no debe existir un trato diferente entre los iguales, a esto se le conoce como discriminación.

No obstante, en nuestra realidad si existe una serie de desigualdades y esto se justifican ya que el Estado se encuentra en la obligación de adoptar medidas necesarias para brindar iguales oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales de todas las personas en poblaciones vulnerables como son los niños, las mujeres, los adultos mayores, los migrantes, la población LGTBIQ, las poblaciones indígenas, entre otros.

Es por eso que estas poblaciones tienen un trato desigual, en comparación con los demás ciudadanos del Estado, pero esta situación no debe ser considerada como una discriminación sino como una diferenciación necesaria para el reconocimiento formal de sus derechos y la satisfacción plena de estos mismos.

Lo dicho hasta aquí puede ser sintetizado de la siguiente manera:

- El derecho a la igualdad implica el trato igual entre los iguales.
- La discriminación implica un trato desigual entre los iguales.
- La diferenciación implica un trato desigual entre los desiguales. (p.308)

En conclusión el derecho al trato igualitario se refiere a la adecuación de las leyes para la no discriminación, tanto en su ordenamiento como en la creación y aplicación de estas, así como la mayor garantía de derechos en toda actuación y para toda persona.

2.3. Bases filosóficas

El proceso de investigación de iniciarse sede una postura cosmovisiva, es decir, entenderlo como un cosmos en el que se encuentran la postura filosófica del investigador y la indagación científica de realidad. Este enfoque permitirá desentrañar los fundamentos

filosóficos de la investigación, asimismo, cabe mencionar es que los fundamentos filosóficos de la investigación se convierten en direccionadores del proceso de investigación.

Dentro de los fundamentos filosóficos de una investigación tenemos:

2.1.1. El fundamento ontológico

El fundamento ontológico versa sobre el problema de investigación, y permite el análisis de sus caracteres y su esencia, para el doctor Izaguirre (2014, p. 130), permite: *“Develar la naturaleza del problema científico, el objeto de investigación y el campo de acción desde la comprensión de su esencialidad en tanto ente de la realidad”*. En consecuencia, la indagación en el instrumento que permite entender la naturaleza objetiva o subjetiva de un determinado ente, formando una plataforma para iniciar una investigación que tenga miras a lograr un resultado novedoso, sobre la actualidad que serán insertados en forma de aporte a la realidad.

2.1.2. El fundamento gnoseológico

Para determinar el nexo de ruptura y continuidad del objeto de estudio en nuestra realidad, se requiere de un fundamento gnoseológico, debido a que nos permitirá identificar el “estado de la cuestión” lo que supone conocer todo lo que se ha dicho sobre el objeto de estudio mediante una indagación teórica. Se realiza el análisis del fundamento gnoseológico debido a que se busca legitimar los aportes que se lograrán con la investigación, para que dichos aportes estén en consonancia con el nexo de continuidad de los conocimientos respecto al objeto de estudio, pues la finalidad básica de toda investigación es el perfeccionamiento de dichos conocimientos.

2.1.3. El fundamento epistemológico:

Sobre este fundamento Reichenbach citado por Izaguirre (2014), expone que: *Confiere validez a la arquitectura científica de la investigación, su producto teórico y su trascendencia para el sistema de conocimientos de la ciencia en cuestión* (pág. 131), se infiere que toda investigación encuentra su valor epistemológico en sus resultados y en su apoyo al perfeccionamiento respecto del objeto de estudio; con miras a lograr una organización conveniente la investigación de estructurarse de forma lógica y bajo parámetro de justificación y descubrimiento.

2.1.4. El fundamento cosmovisivo

En el proceso de investigación surgen conceptos, ideas, reglas, tesis y teorías que permiten establecer una investigación como proyección de la realidad intrínseca del investigador, es decir, son los matices que permiten al investigador entender de forma única su realidad. Asimismo, permitirán que la estructura teoría- metodológica de la investigación y sus resultados científicos este impregnados de un carácter cosmovisivo, debido a que la investigación está sobre un soporte de comprensión que tiene investigador sobre su realidad, lo que le permitirá estructura una investigación.

2.1.5. El fundamento lógico

El fundamento lógico presupone la necesaria aplicación de la Lógica en el proceso de investigación, que le otorgará un grado de validez a la estructura de investigación, a su propósito sentido general que permitirán lograr producto científico lógico.

En palabras de Plá León (citado por Izaguirre): *La Filosofía sí tiene algo que aportar a la ciencia: es el conocimiento acerca de los esquemas de pensamiento (de la lógica) con*

que puede el científico abordar la realidad (2014, pág. 131). Se infiere que para que una investigación tenga una estructura de naturaleza lógica y no este invadido de incoherencias, se debe tener presente las manifestaciones lógica humana.

2.1.6. El fundamento metodológico

Toda investigación supone de un proceso utilizando métodos, técnicas y procedimientos para llegar a la solución del problema de investigación. Este fundamento permite la asunción de un control teórico-práctica del proceso de investigación integrando métodos, procedimientos y estilos de pensamiento, para de un determinado modo explorar una realidad (Izaguirre Remón, 2014, pág. 133).

2.4. Definiciones de términos básicos

- **Caducidad:** es una institución jurídica procesal que sanciona de manera grave al titular que no ejerce su derecho de acción, está estrictamente señalado en la ley, provocando con ello la pérdida del ejercicio del derecho como el mismo derecho, esta figura procesal se basa en proteger la seguridad jurídica y que los procesos no sean eternos sino tengan plazos perentorios.
- **Contencioso Administrativo:** es un proceso o acción que permite proteger un derecho que está siendo transgredido por actos administrativos; por ello, las decisiones que tome la Administración para tener el carácter de legalidad no pueden ser arbitrarios porque esta institución no es un fin en sí misma, sino que está al servicio de la comunidad y es una obligación fundamental de un Estado Social de Derecho que proteja a sus ciudadanos y trabajadores.

- **Derecho a la remuneración:** es un derecho fundamental ya que además de poseer naturaleza alimentaria tiene una estrecha relación con el derecho a la vida y adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana y su familia.
- **Derecho al trabajo:** es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene el derecho a la libre elección del mismo, a condiciones y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, con equidad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.
- **Derecho a la igualdad:** se refiere a la adecuación de las leyes para la no discriminación, tanto en su ordenamiento como en la creación y aplicación de estas, así como la mayor garantía de derechos en toda actuación y para toda persona.
- **Proceso:** el proceso judicial es el conjunto de actos jurídicos que se llevan a cabo para aplicar la ley a la resolución de un caso. Se trata del instrumento mediante el cual las personas podrán ejercitar su derecho de acción y los órganos jurisdiccionales cumplir su deber de ofrecer una tutela judicial efectiva.
- **Prescripción:** es una institución jurídica procesal que sanciona al titular del derecho al no accionar ante órgano jurisdiccional competente sus intereses o derechos durante el tiempo establecido por la ley, provocando la extinción de la acción, más no de su derecho.
- **Tutela jurisdiccional efectiva:** es un derecho fundamental en virtud del cual toda persona tiene derecho al acceso a los órganos jurisdiccionales competentes e imparciales, con el objetivo de que sean resueltos los conflictos de interés o la incertidumbre jurídica.

2.5. Hipótesis de la investigación

2.5.1. Hipótesis General

SI, se regulará un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública; ENTONCES, se superará la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, permitiendo el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favoreciendo la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva (Huacho, 2016)

Variables de la investigación

A. Variable Independiente: Regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública.

B. Variable Dependiente:

- Superación de la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo.
- Prevalencia del trato igualitario a favor de los trabajadores del régimen de la actividad pública con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada.
- Favorecimiento de la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva.

2.6. Operacionalización de las variables

| HIPOTESIS | VARIABLES | DEFINICIÓN | | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEM | TÉC. DE RECOJO DE DATOS | INSTRUMENTO Y UNIDAD DE ANALISIS |
|--|---|--|--|---|---|---------------------|-------------------------|--|
| | | CONCEPTUAL | OPERACIONAL | | | | | |
| Si, se regulara un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública; entonces, se superará la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, permitiendo el trato igualitario con | V.I Regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública. | Es una institución jurídica procesal que sanciona al titular que no acciona su derecho al pago de sus remuneraciones devengadas ante el órgano jurisdiccional competente durante el tiempo establecido por la ley, provocando la extinción de la acción, más no de su derecho. | Se medirá con un cuestionario de preguntas que determinará la procedencia de la regulación del plazo de prescripción en los procesos contenciosos administrativos. | Regulación del plazo de prescripción en los procesos contenciosos administrativos | Reconocimiento del derecho a la remuneración | Si se reconoce | ENCUESTA | CUESTIONARIO A ser aplicados en los operadores del derecho del distrito judicial de Haucho |
| | | | | | | No se reconoce | | |
| | | | | | | Necesario | | |
| | | | | | | No necesario | | |
| | | | | | | Remuneración básica | | |
| | Remuneración reunificada | | | | | | | |
| | Personal/familiar/diferencial | | | | | | | |
| | Aguinaldo, CTS, otros. | | | | | | | |
| | Si | | | | | | | |
| | No | | | | | | | |
| Si | | | | | | | | |
| No | | | | | | | | |
| V.D. Superación de la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso | Es una institución jurídica procesal que sanciona de manera grave al titular que no ejerce su derecho de acción, está estrictamente señalado en la ley, provocando con | Esta variable se medirá con un cuestionario que fijará cuáles son las deficiencias del plazo de caducidad y las posibles soluciones al problema. | Las deficiencias | Incompatibilidad con el contenido del derecho a la remuneración | Incompatibilidad con el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva | Si | | |
| | | | | | | No | | |
| | | | | | | Si | | |
| | | | | | | No | | |
| | | | | | | No | | |

| respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favoreciendo la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva (Huacho, 2016). | contencioso administrativo. | ello la pérdida del ejercicio del derecho como el mismo derecho, | | Soluciones | Aplicación del plazo de prescripción | Procede | | |
|---|-----------------------------|--|--|--|--|------------------------------------|--|--|
| | | | | | | No procede | | |
| <p>V.D. Prevalencia del trato igualitario a favor de los trabajadores del régimen de la actividad pública con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada.</p> | | <p>La prevalencia del trato igualitario se refiere a la adecuación de las leyes para la no discriminación, tanto en su ordenamiento como en la creación y aplicación de estas, así como la mayor garantía de derechos en toda actuación y para toda persona.</p> | <p>Se medirá mediante cuestionario, que determinará el nivel de incidencia del trato diferenciado en la ley entre los trabajadores del régimen laboral público y los trabajadores del régimen laboral privado.</p> | Derecho a la igualdad de trato | El derecho a la igualdad implica el trato igual entre los iguales. | Si No | | |
| | | | | | La discriminación implica un trato desigual entre los iguales. | Si/No | | |
| | | | | | La diferenciación implica un trato desigual entre los desiguales. | Si/No | | |
| | | | | Trabajadores del Régimen de la actividad privado | El Decreto Legislativo N° 728 | Si se aplica el plazo prescripción | No se aplica el plazo de prescripción | |
| | | | | | | Decreto Legislativo N° 276 | Si se aplica el plazo de prescripción / No se aplica el plazo de prescripción | |
| | | | | | | Trabajadores por la Ley N° 24041 | | |
| | | | | Régimen de la actividad público | Trabajadores CAS | D.L. N° 1057 | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | Trabajadores del Servicio Civil Ley N° 30057 | | | |
| <p style="text-align: center;">V.D.</p> <p>Favorecimiento de la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva.</p> | <p>Es el poder que tiene toda persona, sea esta natural o jurídica, para exigir al Estado que haga efectiva su función jurisdiccional; es decir, permite a todo sujeto de derechos ser parte en un proceso y así causar la actividad jurisdiccional sobre las pretensiones planteadas.</p> | <p>Se medirá mediante cuestionario, que determinará el nivel de favorecimiento a la tutela jurisdiccional efectiva al regular el plazo de prescripción en los procesos contenciosos administrativos.</p> | <p>Tutela jurisdiccional efectiva antes del proceso</p> | Órgano jurisdiccional autónomo, imparcial e independiente. | Si | | | |
| | | | | | No | | | |
| | | | | Infraestructura | Adecuada | | | |
| | | | | | Inadecuada | | | |
| | | | | Nivel de funcionarios que presten el servicio | Suficiente | | | |
| | | | <p>Tutela jurisdiccional efectiva durante el proceso</p> | Acceso | Si | | | |
| | | | | | No | | | |
| | | | | Debido proceso | Si/ No | | | |
| | | | Doble instancia | Si /No | | | | |

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Área de Estudio

- a) **Área de estudio:** Derecho Administrativo, de forma más precisa la materia de proceso contencioso administrativo.
- b) **Nivel epistemológico:** Valoración.
- c) **Tipo de investigación:** Investigación jurídico social – explicativa.

3.1.2. Tipo de investigación

Aplicada: En este tipo de investigaciones se busca la aplicación inmediata de una solución y confrontar la teoría con la realidad, en nuestro caso se busca superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, así como garantizar el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y el favorecimiento de la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva.

3.1.3. Nivel de investigación

Descriptiva Explicativa: Esta investigación es descriptiva debido a que, se realizará una descripción de todo lo referente a nuestros temas de investigación proceso contencioso

administrativo, derecho laboral prescripción y caducidad y es explicativa ya que nos basamos en el porqué, y para qué de un fenómeno, en nuestro caso el por qué regular en el proceso contencioso administrativo un plazo prescriptorio frente a las pretensiones donde se invoca el pago a la remuneración y otras sumas líquidas adeudadas por el empleador a los trabajadores del régimen laboral de la actividad pública.

3.1.4. Enfoque de investigación

Mixto (cuantitativo y cualitativo): Debido a que en base a la aplicación de un cuestionario y la obtención de datos estadísticos (enfoque cuantitativo) respecto a nuestros temas de investigación realizaremos una valoración (enfoque cualitativo) de la procedencia de la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública para superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo.

3.1.5. Diseño de investigación

No experimental-transversal: Debido a que no se realiza ningún experimento con la unidad de análisis, es decir no se le llevara a un ambiente controlado para extraer la información. Asimismo, es transversal pues solo se extraerá en un solo momento de la información de la unidad de análisis.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

En la presente investigación se tiene dos unidades de análisis: abogado y expedientes judiciales. Para la presente investigación se tendrá como población a los abogados del

distrito judicial de Huaura, con especial precisión a los 823 abogados colegiados y habilitados en el Colegio de Abogados de Huaura. Asimismo, se tiene como población expediente 2015 y 2016 referidos sobre los procesos contenciosos administrativos que versen sobre la materia de investigación.

3.2.2. Muestra

La muestra estará conformada por el porcentaje estadístico necesario que permita establecer una visión especial de la problemática planteada. De tal forma que el tamaño de la muestra será calculado teniendo en cuenta la población de los encuestados (abogados del distrito judicial de Huaura), para lo cual se tendrá en cuenta la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{p \times q \times Z^2 \times N}{Z^2 \times p \times q + e^2 (N - 1)}$$

Leyenda:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

p y q = desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5. (Valor estándar = 0.5)

Z = valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivalente a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = limite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,10), valor que queda a criterio del encuestador.

$$n_l = \frac{0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2 \times 823}{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 + (0.10)^2 (823-1)}$$

$$n_l = 86.10$$

n_l = el tamaño de muestra poblacional es de 86 personas

Asimismo, en el caso de los expedientes judiciales esta tendrá una muestra condicional, es decir solos aquellas a las cuales podamos acceder.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

Como una cuestión previa, se debe reseñar que los metodólogos precisan que existe una estrecha relación entre los métodos y las técnicas de investigación social o jurídica, ya que los primeros constituyen los procedimientos a seguir en la búsqueda de los nuevos conocimientos científicos; y, la segunda, son los instrumentos que se utilizan en la planificación de la investigación, la recopilación, la selección, análisis e interpretación de los datos, empíricamente verificables. Ambos no se identifican, pero los primeros les dan el carácter científico a las segundas (CABALLERO. 1999, pág. 36).

Así, en la recopilación de datos se utilizará los medios técnicos adecuados que nos permitan captar la real dimensión de la problemática planteada; razón por la cual, de entre las técnicas de recopilación de datos, tenemos: la observación, el fichaje, el cuestionario y otras que surjan como correlato de la ejecución de la presente planificación.

3.3.2. Descripción de los instrumentos

Los instrumentos que se utilizarán en la presente investigación, los mismos que permitirán obtener la información de la muestra, son las entrevistas y cuestionarios. Tales instrumentos son los idóneos para los fines de la investigación, toda vez que se requiere conocer la idea que tienen los operadores del derecho en el distrito judicial de justicia Huaura respecto al problema planeado.

En la encuesta, en contraposición de la entrevista, el encuestado identifica de forma previa un cuestionario y lo responde por escrito, no se requiere de la intervención de otra persona para la ejecución de este instrumento.

La encuesta, una vez confeccionado el cuestionario, no requiere de personal calificado a la hora de hacerla llegar al encuestado. A diferencia de la entrevista, la encuesta cuenta con estructura lógica y rígida que permanece inalterable a lo largo de todo el proceso de investigativo. Las respuestas se recogen de modo especial y se determinan del mismo modo las posibles variantes de respuestas estándares, lo que facilita la evaluación de los resultados por métodos estadísticos.

La entrevista implica una pauta de interacción verbal, inmediata y personal.

Es una conversación, generalmente oral, entre dos o más personas – dependiendo de si sea personal o grupal-, de los cuales, una parte es el entrevistador y la otra el entrevistado. Los entrevistadores son un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Tanto la entrevista como el cuestionario tienen como finalidad obtener información.

Las entrevistas y los cuestionarios se dirigen hacia la obtención de datos no observables directamente, datos que se basan por lo general en declaraciones verbales de los sujetos. Lo importante de la entrevista es que permite ver el punto de vista de los actores.

3.4. Técnicas para el procesamiento de información

3.4.1. Recolección de datos

Al estar ligadas las técnicas de recolección de los datos primarios de entrada, que serán evaluados y ordenados, para obtener información útil, y luego analizados por el usuario final, para que pueda tomar las decisiones o realizar las acciones que se estime conveniente, debemos señalar que este procesamiento de información tendrá en cuenta lo siguiente:

a) **La entrada**

El conjunto de datos que se obtendrán será ubicado en un bloque para posteriormente ser analizados. La entrada permitirá estructurar los datos para que su proceso de análisis se realice con mayor facilidad y rapidez.

b) **El proceso**

Mediante el proceso se busca convertir los datos en información de relevancia crítica, este será posible mediante operaciones de entrada y salida para posteriormente elaborar un informe sobre los resultados y tomar decisiones u esbozar conclusiones.

c) **Salida**

Cuando se realiza un procesamiento de datos, es necesario no solo poner esfuerzos en plasmar los datos de forma correcta, sino que los resultados sean obtenidos de forma concatenados y se conviertan en información útil, debido a que de nada sirve obtener información incoherente y mal estructura pues no serán de utilidad.

3.4.2. Codificación

Se realiza mediante la asignación de un código numérico a cada una de las opciones de las interrogantes que contiene el instrumento (cuestionario o guía) para que sea más fácil y rápida tabular y contabilizar los resultados. Esta codificación debe realizarse al momento de la elaboración del instrumento.

3.4.3. Tabulación

Se realiza mediante la enumeración de los datos, por lo tanto, de las alternativas que fueron delimitada en un determinado instrumento. Consiste en realizar un conteo de los códigos numéricos establecidos para las respuestas, este proceso de tabulación permitirá elaborar cuadros y gráficos para mostrar los resultados. La tabulación que realizaremos será la electrónica mediante el Excel u otras aplicaciones de computación para elaborar cuadros y tablas estadística de forma comprensibles y nuestro lector pueda percibir los resultados.

3.4.4. Registro de datos

Todo registro o inventario es un plexo de columnas que contienen los datos que forman parte de los caracteres repetitivos de una entidad. Cuando se realice un registro de forma automática se debe de asignar un número de registro que a veces es denominado índice.

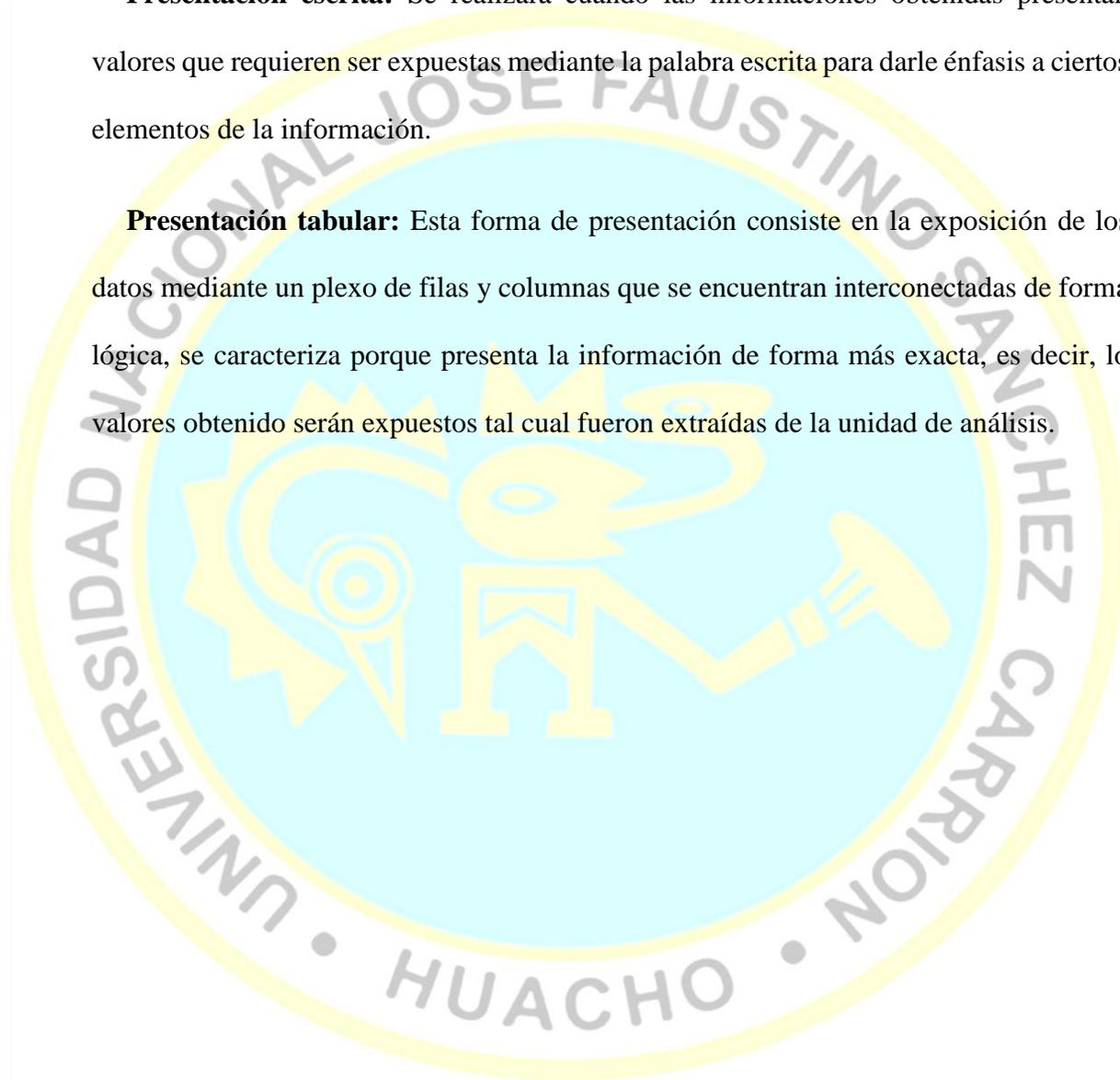
En un sistema informático, un registro es denominado fila o tupla que vas detallar los datos de un determinado objeto que se encuentran estructurados en una tabla, la cual contendrá filas y columnas que también pueden ser diferenciados como campos

3.4.5. Presentación de datos

La estadística es un instrumento de gran importancia en un proceso de investigación pues permitirá exponer los resultados alcanzados, en la presente investigación utilizaremos la estadística descriptiva, mediante las siguientes formas:

Presentación escrita: Se realizará cuando las informaciones obtenidas presentan valores que requieren ser expuestas mediante la palabra escrita para darle énfasis a ciertos elementos de la información.

Presentación tabular: Esta forma de presentación consiste en la exposición de los datos mediante un plexo de filas y columnas que se encuentran interconectadas de forma lógica, se caracteriza porque presenta la información de forma más exacta, es decir, los valores obtenidos serán expuestos tal cual fueron extraídas de la unidad de análisis.



CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

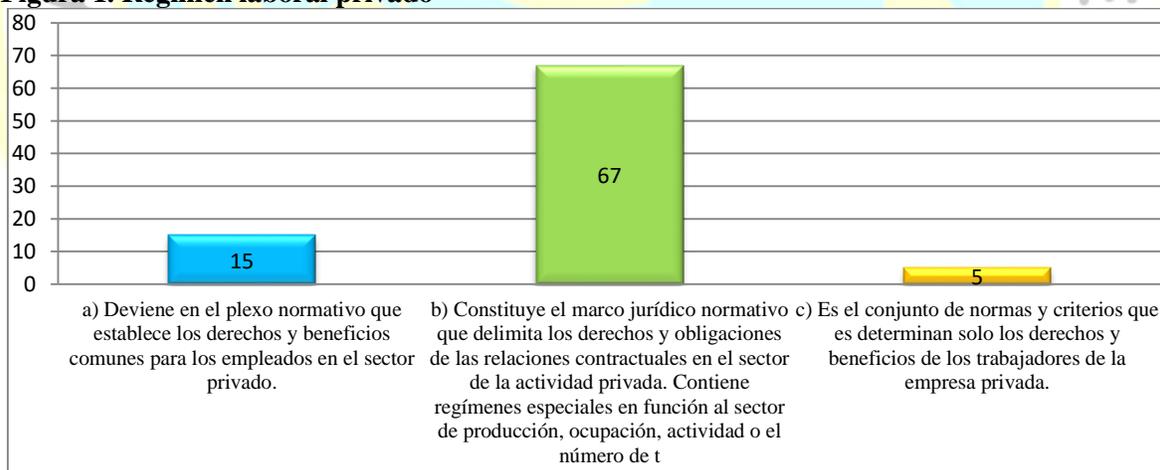
4.1.1. Resultados de la Encuesta.

Tabla 1. Régimen laboral privado

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|------------|-------------|
| A su criterio, el régimen laboral privado: | a) Deviene en el plexo normativo que establece los derechos y beneficios comunes para los empleados en el sector privado. | 14 | 16 % |
| | b) Constituye el marco jurídico normativo que delimita los derechos y obligaciones de las relaciones contractuales en el sector de la actividad privada. Contiene regímenes especiales en función al sector de producción, ocupación, actividad o el número de trabajadores de la empresa | 67 | 78 % |
| | c) Es el conjunto de normas y criterios que es determinan solo los derechos y beneficios de los trabajadores de la empresa privada. | 5 | 6 % |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Agosto del 2019.

Figura 1. Régimen laboral privado



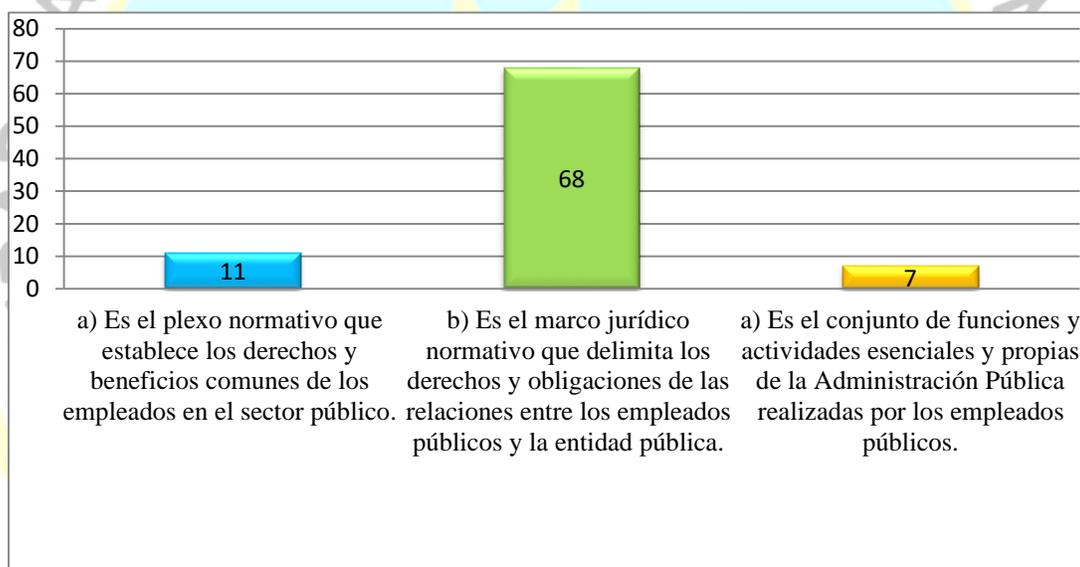
Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 01, que representa a la siguiente interrogante, a su criterio, el régimen laboral privado: un 16 % de nuestra muestra refirió que deviene en el plexo normativo que establece los derechos y beneficios comunes para los empleados en el sector privado, el 78% refirió que constituye el marco jurídico normativo que delimita los derechos y obligaciones de las relaciones contractuales en el sector de la actividad privada y que contiene regímenes especiales en función al sector de producción, ocupación, actividad o el número de trabajadores de la empresa y el 6% restante refirió Es el conjunto de normas y criterios que es determinan solo los derechos y beneficios de los trabajadores de la empresa privada.

Tabla 2. Régimen laboral público.

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|------------|-------------|
| A su criterio, el régimen laboral público: | a) Es el plexo normativo que establece los derechos y beneficios comunes de los empleados en el sector público. | 11 | 13% |
| | b) Es el marco jurídico normativo que delimita los derechos y obligaciones de las relaciones entre los empleados públicos y la entidad pública. | 68 | 79% |
| | c) Es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos. | 7 | 8% |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Agosto del 2019.

Figura 2. Régimen laboral público

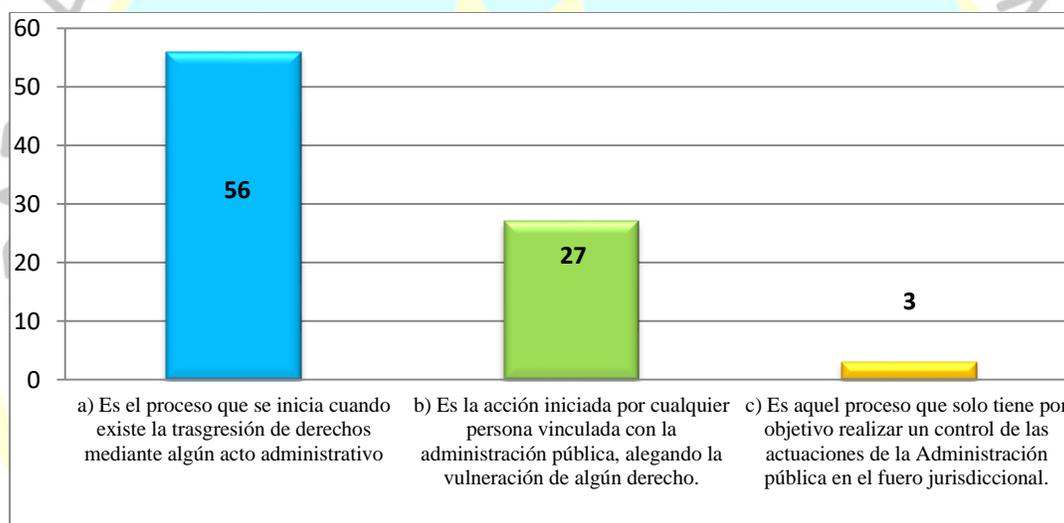
Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 02, que contiene la interrogante: A su criterio, el régimen laboral público: se observa que un 13% de nuestra muestra considera que es el plexo normativo que establece los derechos y beneficios comunes de los empleados en el sector público, el 79% considera que es el marco jurídico normativo que delimita los derechos y obligaciones de las relaciones entre los empleados públicos y la entidad pública y el restante 8% refirió que es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos.

Tabla 3. Proceso contencioso administrativo

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|------------|-------------|
| Según sus conocimientos ¿En qué consiste el proceso contencioso administrativo? | a) Es el proceso que se inicia cuando existe la trasgresión de derechos mediante algún acto administrativo | 56 | 65% |
| | b) Es la acción iniciada por cualquier persona vinculada con la administración pública, alegando la vulneración de algún derecho. | 27 | 31% |
| | c) Es aquel proceso que solo tiene por objetivo realizar un control de las actuaciones de la Administración pública en el fuero jurisdiccional. | 3 | 4% |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Agosto del 2019.

Figura 3. Proceso contencioso administrativo

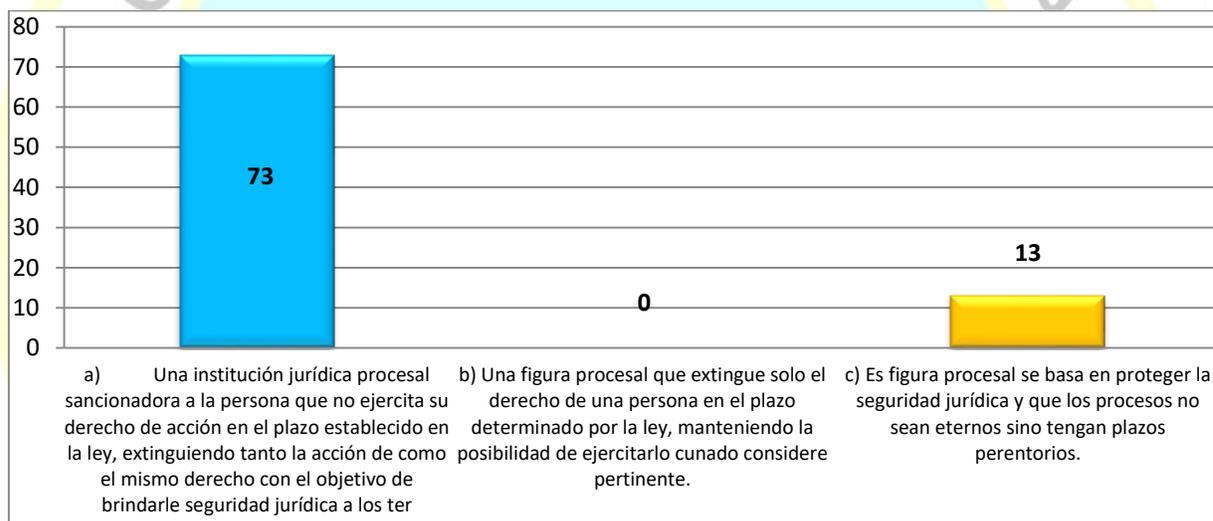
Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 03, se procedió a consulta: según sus conocimientos ¿En qué consiste el proceso contencioso administrativo?: de lo cual un 65% de nuestra muestra considera que es el proceso que se inicia cuando existe la trasgresión de derechos mediante algún acto administrativo, el 31% considera que es la acción iniciada por cualquier persona vinculada con la administración pública, alegando la vulneración de algún derecho y el restante 4% considera que es aquel proceso que solo tiene por objetivo realizar un control de las actuaciones de la Administración pública en el fuero jurisdiccional.

Tabla 4. La caducidad.

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------------|--|------------|-------------|
| Para usted, la caducidad es: | a) Una institución jurídica procesal sancionadora a la persona que no ejercita su derecho de acción en el plazo establecido en la ley, extinguiendo tanto la acción de como el mismo derecho con el objetivo de brindarle seguridad jurídica a los terceros. | 73 | 85 % |
| | b) Una figura procesal que extingue solo el derecho de una persona en el plazo determinado por la ley, manteniendo la posibilidad de ejercitarlo cuando considere pertinente. | 0 | 0 % |
| | c) Es figura procesal se basa en proteger la seguridad jurídica y que los procesos no sean eternos sino tengan plazos perentorios. | 13 | 15 % |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Julio del 2019.

Figura 4. La caducidad.

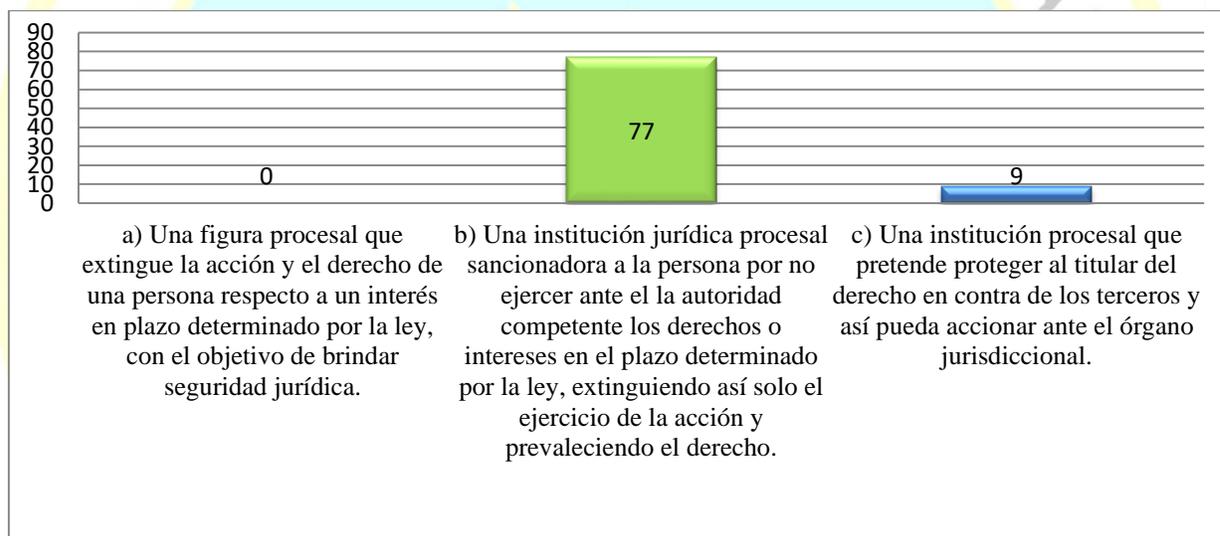
Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 04, se procedió a consultar, para usted, la caducidad es: a lo cual el 85% de la muestra considera que es una institución jurídica procesal sancionadora a la persona que no ejercita su derecho de acción en el plazo establecido en la ley, extinguiendo tanto la acción de como el mismo derecho con el objetivo de brindarle seguridad jurídica a los terceros, el 0% considera que es figura procesal se basa en proteger la seguridad jurídica y que los procesos no sean eternos sino tengan plazos perentorios y el 15% refirió que es una figura procesal que extingue solo el derecho de una persona en el plazo determinado por la ley, manteniendo la posibilidad de ejercitarlo cuando considere pertinente.

Tabla 5. La prescripción.

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--|--|------------|-------------|
| Para usted, la prescripción es: | a) Una figura procesal que extingue la acción y el derecho de una persona respecto a un interés en plazo determinado por la ley, con el objetivo de brindar seguridad jurídica. | 0 | 0 % |
| | b) Una institución jurídica procesal sancionadora a la persona por no ejercer ante el la autoridad competente los derechos o intereses en el plazo determinado por la ley, extinguiendo así solo el ejercicio de la acción y prevaleciendo el derecho. | 77 | 90 % |
| | c) Una institución procesal que pretende proteger al titular del derecho en contra de los terceros y así pueda accionar ante el órgano jurisdiccional. | 9 | 10 % |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Julio del 2019.

Figura 5. La prescripción.

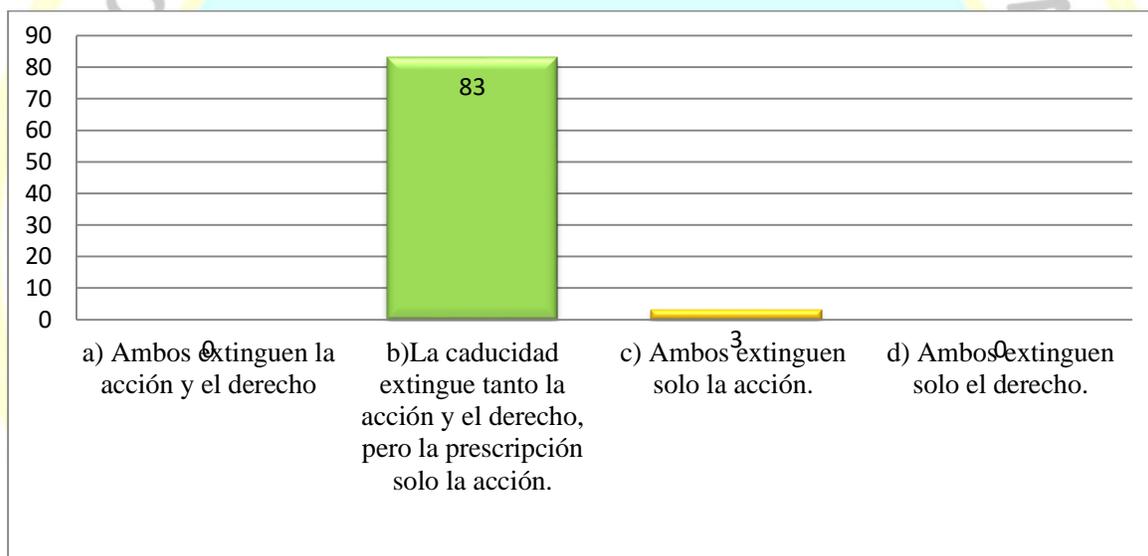
Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 05, que representa a la siguiente pregunta, para usted la prescripción es: Sobre el cual un 0% de nuestra muestra considero que es una figura procesal que extingue la acción y el derecho de una persona respecto a un interés en plazo determinado por la ley, con el objetivo de brindar seguridad jurídica, el 90% considera que es una institución jurídica procesal sancionadora a la persona por no ejercer ante el la autoridad competente los derechos o intereses en el plazo determinado por la ley, extinguiendo así solo el ejercicio de la acción y prevaleciendo el derecho y el restante 10% considera que es una institución procesal que pretende proteger al titular del derecho en contra de los terceros y así pueda accionar ante el órgano jurisdiccional.

Tabla 6. Diferencia entre caducidad y prescripción.

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|------------|-------------|
| A su consideración ¿Cuál es la diferencia entre la caducidad y la prescripción? | a) Ambos extinguen la acción y el derecho | 0 | 0 % |
| | b) La caducidad extingue tanto la acción y el derecho, pero la prescripción solo la acción. | 83 | 97 % |
| | c) Ambos extinguen solo la acción. | 3 | 3 % |
| | d) Ambos extinguen solo el derecho. | 0 | 0 % |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Julio del 2019.

Figura 6. Diferencia entre la caducidad y la prescripción

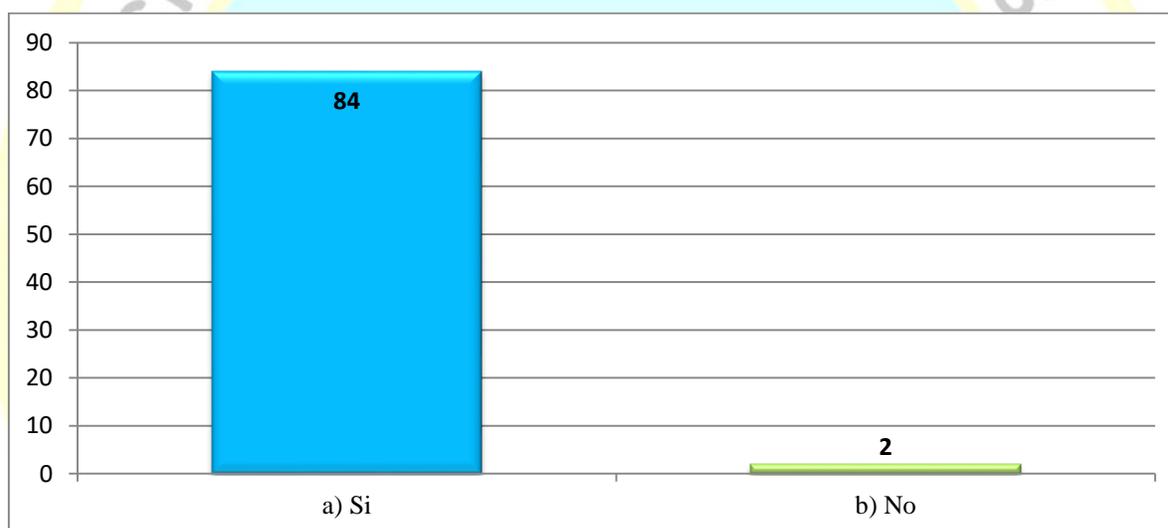
Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 06, que representa a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la diferencia entre la caducidad y la prescripción? Se observa que el 0% de nuestra muestra considera que ambos extinguen la acción y el derecho, el 97% considera que la caducidad extingue tanto la acción y el derecho, pero la prescripción solo la acción, mientras que el 3% considera que ambos extinguen solo la acción y el 0% considera que ambos extinguen solo el derecho.

Tabla 7. Inexistencia de un plazo de prescripción.

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-----------|------------|-------------|
| ¿Considera que deviene en irrazonable que no exista un plazo de prescripción para el ejercicio de los derechos de los trabajadores del sector público y que se apliquen los 3 meses establecidos para el proceso contencioso administrativo; todo ello en contraste con lo ocurrido para el sector privado? | a) Si | 84 | 98 % |
| | b) No | 2 | 2 % |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Agosto del 2019.

Figura 7. Inexistencia de un plazo de prescripción.

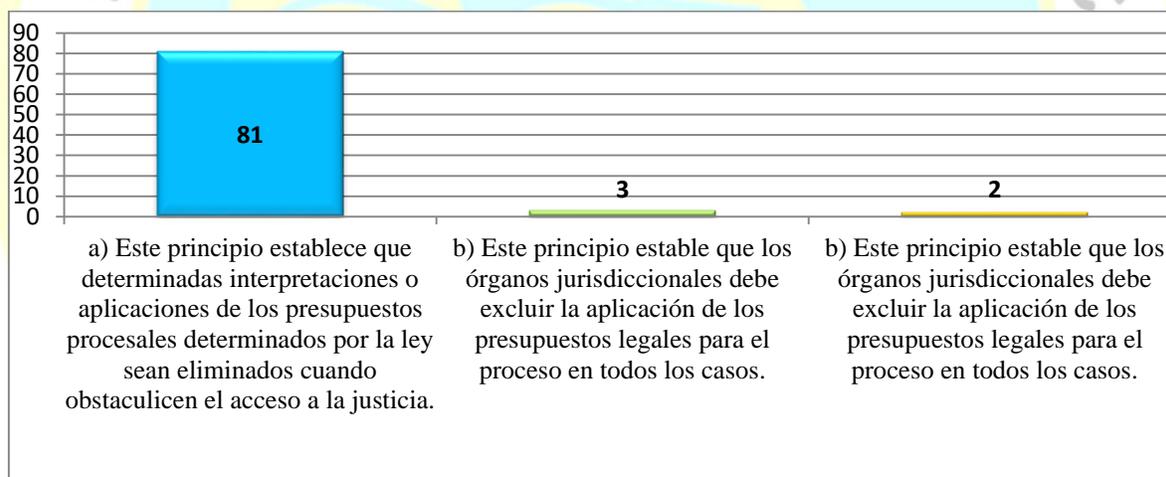
Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 07, que representa a la siguiente pregunta: ¿Considera que deviene en irrazonable que no exista un plazo de prescripción para el ejercicio de los derechos de los trabajadores del sector público y que se apliquen los 3 meses establecidos para el proceso contencioso administrativo; todo ello en contraste con lo ocurrido para el sector privado?: Se observa que el 98% de nuestra muestra considera que SI es irrazonable la inexistencia de un plazo de prescripción y que se apliquen los 3 meses establecidos para el proceso contencioso administrativo, mientras que el restante 2% considera que NO es irrazonable la inexistencia de un plazo de prescripción.

Tabla 8. Principio pro actione.

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|--|------------|-------------|
| A su consideración ¿Qué se entiende por el principio pro actione? | a) Este principio establece que determinadas interpretaciones o aplicaciones de los presupuestos procesales determinados por la ley sean eliminados cuando obstaculicen el acceso a la justicia. | 81 | 94 % |
| | b) Este principio establece que los órganos jurisdiccionales debe excluir la aplicación de los presupuestos legales para el proceso en todos los casos. | 3 | 4 % |
| | c) Este principio supone que todos los presupuestos procesales no pueden ser eliminados o excluidos de la aplicación en un determinado proceso | 2 | 2 % |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Agosto del 2019.

Figura 8. Principio pro actione.

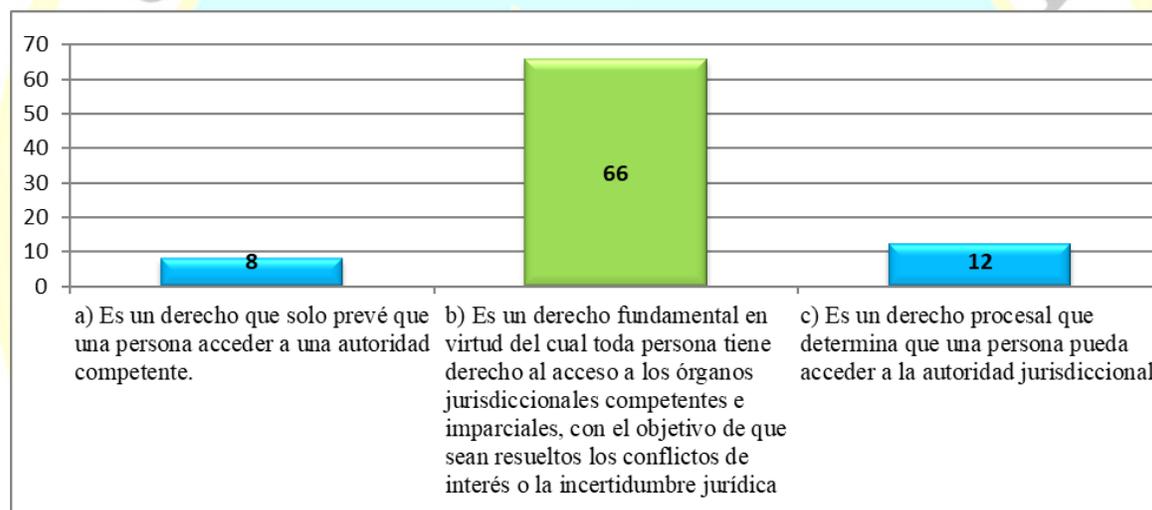
Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 08, que representa a la siguiente pregunta: ¿Qué se entiende por el principio pro actione?: se desprende que el 94% de los encuestados considera que este principio establece que determinadas interpretaciones o aplicaciones de los presupuestos procesales determinados por la ley sean eliminados cuando obstaculicen el acceso a la justicia, el 4% considera que este principio establece que los órganos jurisdiccionales debe excluir la aplicación de los presupuestos legales para el proceso en todos los casos y el restante 2% considera que este principio supone que todos los presupuestos procesales no pueden ser eliminados o excluidos de la aplicación en un determinado proceso.

Tabla 9. Tutela jurisdiccional efectiva.

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--|--|------------|-------------|
| De las siguientes alternativas, ¿En qué consiste la tutela jurisdiccional efectiva? | Es un derecho que solo prevé que una persona acceder a una autoridad competente | 8 | 9 % |
| | Es un derecho fundamental en virtud del cual toda persona tiene derecho al acceso a los órganos jurisdiccionales competentes e imparciales, con el objetivo de que sean resueltos los conflictos de interés o la incertidumbre jurídica. | 66 | 77 % |
| | Es un derecho procesal que determina que una persona pueda acceder a la autoridad competente. | 12 | 14 % |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Agosto del 2019.

Figura 9. Tutela jurisdiccional efectiva.

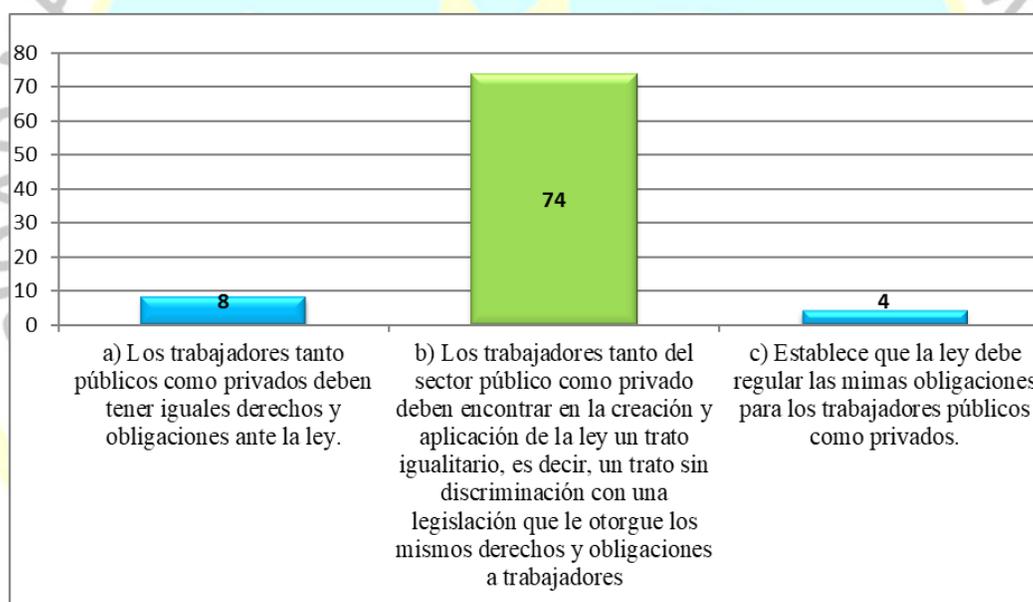
Nota: Elaboración propia.

Interpretación: De la figura 09, que representa a la siguiente: ¿En qué consiste la tutela jurisdiccional efectiva?: A lo cual 9% de la muestra poblacional considera que es un derecho que solo prevé que una persona acceder a una autoridad competente, el 77% considera que es un derecho fundamental en virtud del cual toda persona tiene derecho al acceso a los órganos jurisdiccionales competentes e imparciales, con el objetivo de que sean resueltos los conflictos de interés o la incertidumbre jurídica y el restante 24% considera que es un derecho procesal que determina que una persona pueda acceder a la autoridad jurisdiccional.

Tabla 10. Trato igualitario.

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--|---|------------|-------------|
| A su criterio ¿En qué consiste el trato igualitario de los trabajadores sin importar el régimen laboral al cual pertenezcan? | a) Los trabajadores tanto públicos como privados deben tener iguales derechos y obligaciones ante la ley. | 8 | 9 % |
| | b) Los trabajadores tanto del sector público como privado deben encontrar en la creación y aplicación de la ley un trato igualitario, es decir, un trato sin discriminación con una legislación que le otorgue los mismos derechos y obligaciones a trabajadores de ambos sectores. | 74 | 86 % |
| | c) Establece que la ley debe regular las mismas obligaciones para los trabajadores públicos como privados. | 4 | 5 % |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Agosto del 2019.

Figura 10. Trato igualitario.

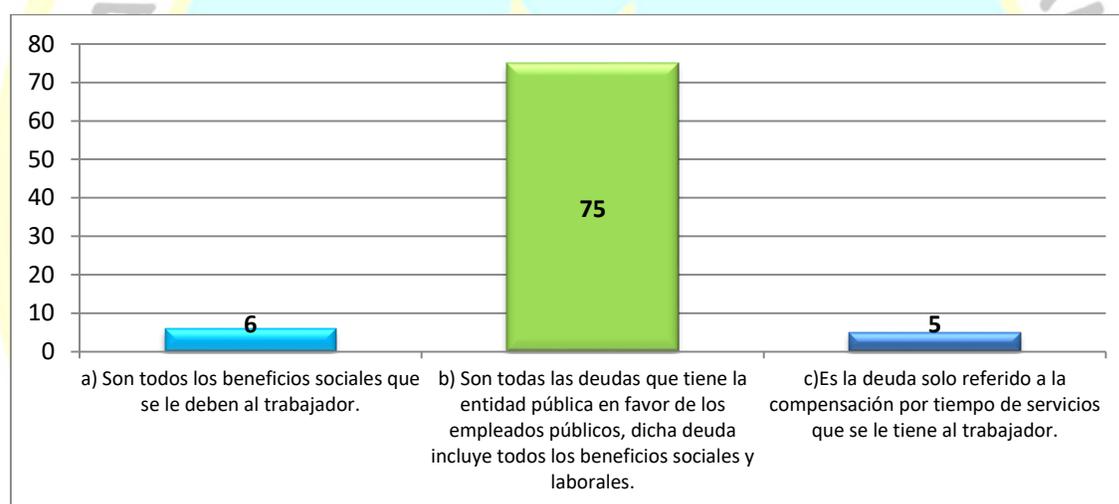
Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 10, que representa a la siguiente pregunta: ¿En qué consiste el trato igualitario de los trabajadores sin importar el régimen laboral al cual pertenezcan?: Se tiene que el 9% considera que los trabajadores tanto públicos como privados deben tener iguales derechos y obligaciones ante la ley, el 86% considera que los trabajadores tanto del sector público como privado deben encontrar en la creación y aplicación de la ley un trato igualitario, es decir, un trato sin discriminación con una legislación que le otorgue los mismos derechos y obligaciones a trabajadores de ambos sectores y el 5% considera que establece que la ley debe regular las mismas obligaciones para los trabajadores públicos como privados.

Tabla 11. Sumas líquidas adeudadas.

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|--|---|------------|-------------|
| ¿Qué entiende por sumas líquidas adeudadas por el empleador del régimen laboral público? | a) Son todos los beneficios sociales que se le deben al trabajador. | 6 | 7 % |
| | b) Son todas las deudas que tiene la entidad pública en favor de los empleados públicos, dicha deuda incluye todos los beneficios sociales y laborales. | 75 | 87 % |
| | c) Es la deuda solo referido a la compensación por tiempo de servicios que se le tiene al trabajador. | 5 | 6 % |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Agosto del 2019.

Figura 11. Sumas líquidas adeudadas.

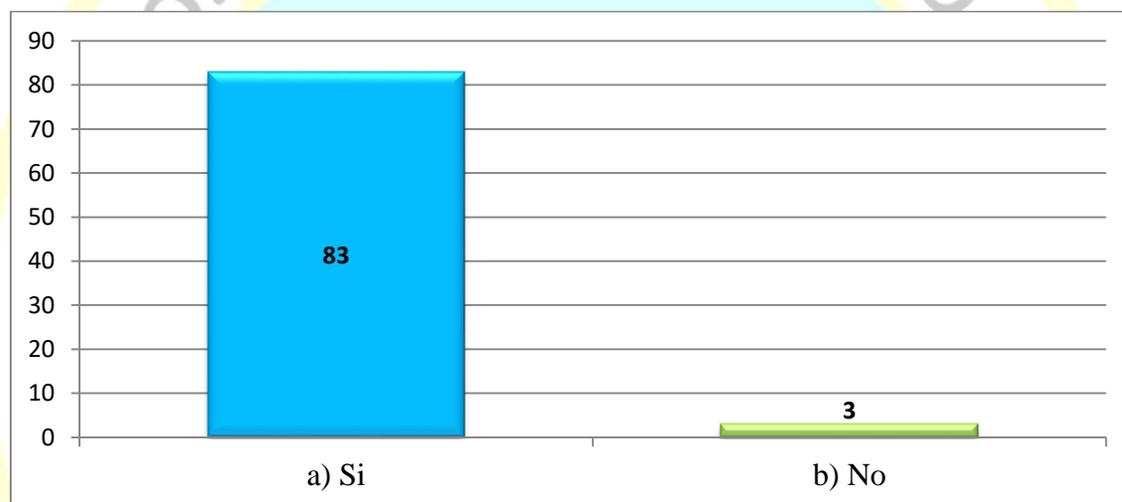
Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 11, que representa a la siguiente pregunta: ¿Qué entiende por sumas líquidas adeudadas por el empleador del régimen laboral público? A lo cual un 21% de la muestra poblacional indicó que son todos los beneficios sociales que se le deben al trabajador, el % consideró que son todas las deudas que tiene la entidad pública en favor de los empleados públicos, dicha deuda incluye todos los beneficios sociales y laborales; y el restante % consideró que es la deuda solo referido a la compensación por tiempo de servicios que se le tiene al trabajador.

Tabla 12. Limitación del derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva.

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-----------|------------|-------------|
| ¿Considera que el plazo de caducidad de 3 meses previsto en el proceso contencioso administrativo limita el derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores públicos? | a) Si | 83 | 97 % |
| | b) No | 3 | 3 % |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Agosto del 2019.

Figura 12. Limitación del derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva.

Nota: Elaboración propia

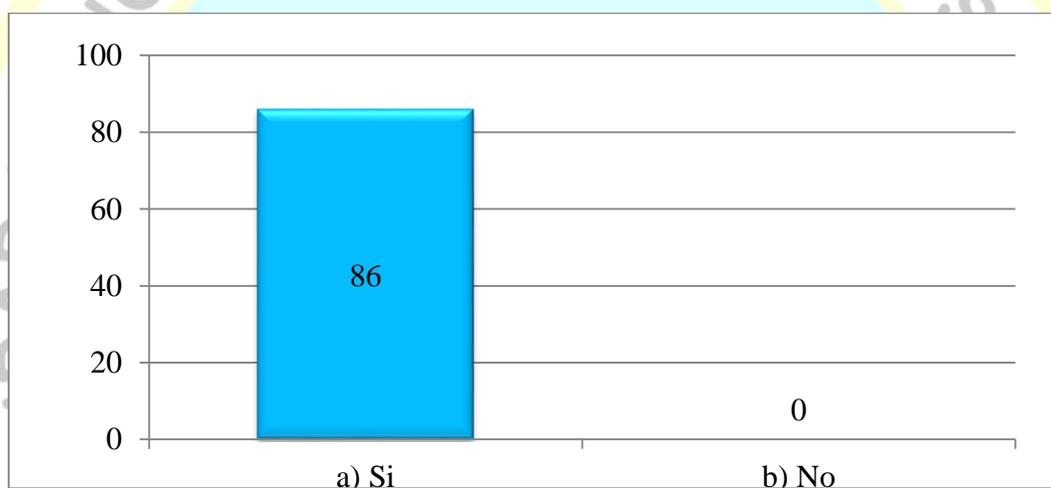
Interpretación: De la figura 12, que contiene la siguiente interrogante: ¿Considera que el plazo de caducidad de 3 meses previsto en el proceso contencioso administrativo limita el derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores públicos? se observa que de la muestra poblacional un 97% considera que con el plazo de caducidad de 3 meses previsto en el proceso contencioso administrativo SI se limita el derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores públicos y el 3% considera que NO se limita el derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores públicos.

Tabla 13. Vulneración del trato igualitario.

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-----------|------------|-------------|
| ¿Considera que el plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo vulnera el derecho de igualdad de trato entre los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y los trabajadores públicos? | a) Si | 86 | 100 % |
| | b) No | 0 | 0 % |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Agosto del 2019.

Figura 13. Vulneración del trato igualitario.



Nota: Elaboración propia

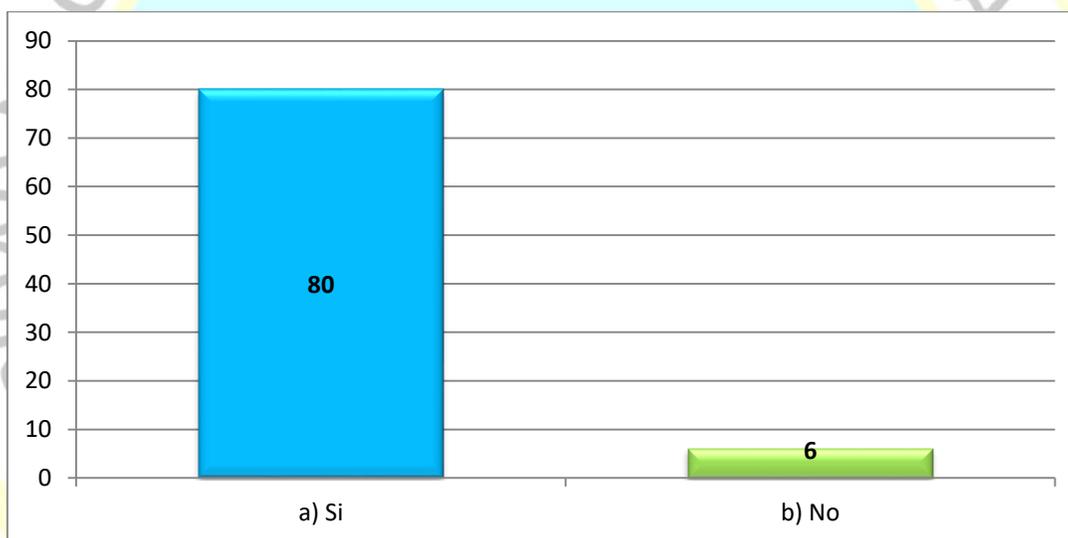
Interpretación: De la figura 13, que contiene la siguiente interrogante: ¿Considera que el plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo vulnera el derecho de igualdad de trato entre los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y los trabajadores públicos? A lo cual el 100% de encuestados consideró que el plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo SI vulnera el derecho de igualdad de trato entre los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y los trabajadores públicos, mientras que ningún encuestado se manifestó en favor de que NO se vulnera el de derecho de igualdad de trato.

Tabla 14. Propuesta de investigación.

| Pregunta | Respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|---|-----------|------------|-------------|
| ¿Considera usted que la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública, permitirá superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, permitiendo el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favoreciendo la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva? | a) Si | 80 | 93 % |
| | a) No | 6 | 7 % |
| TOTAL | | 86 | 100% |

Fuente: Trabajo de campo realizado en la ciudad de Huacho, al mes de Agosto del 2019.

Figura 15. Propuesta de investigación.



Nota: Elaboración propia

Interpretación: De la figura 14, que contiene la siguiente interrogante: ¿Considera usted que la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública, permitirá superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, permitiendo el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favoreciendo la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva?: Se observa que un 93% de la muestra consideran que SI debe regularse un plazo de prescripción, mientras que el 7% considera que NO debería regularse el plazo de prescripción.

4.1.2. Análisis de Expedientes

A. Expediente N° 01675-2013-0-1308-JR-LA-02: Del presente expediente será analizado la resolución N° 16 emitido por la Sala Mixta de la de la Corte Superior de Justicia de Huaura. El expediente fue originado por una demanda contencioso administrativa interpuesta por Edelmira Chafalote Martínez contra la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias para que declare la nulidad de la Resolución Directoral UEGEL 09 N° 002810, la Resolución Directoral Regional N° 0002907; en consecuencia, se ordene, a la demandada, emita nueva resolución administrativa disponiendo el pago de 04 remuneraciones totales más sus intereses legales por concepto de subsidio por luto y gastos de sepelio, ante la Segunda Juzgado Civil Transitoria de Huaura, dicha demanda fue declarada infundada.

Mediante la **RESOLUCIÓN N° 16** la sala considera que la demanda resulta improcedente por la causal prevista en el artículo 427 numeral 2 del Código Procesal Civil, concordado con el artículo 23 numeral 7 del Texto Único Ordenado de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo (Decreto Supremo N° 013-2008-JUS), debiendo revocarse la sentencia apelada en cuanto declara infundada la demanda.

La Sala Mixta de Huaura resolvió REVOCAR la sentencia contenida en la resolución que declara infundada la demanda sobre Proceso Contencioso Administrativo en los seguidos por doña Edelmira Chafalote Martínez contra la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias. Consentida o ejecutoriada que sea la presente, archívese de manera definitiva los de la materia y **REFORMÁNDOLA SE DECLARA IMPROCEDENTE LA DEMANDA.**

EXPEDIENTE N° 01565-2013-0-1301-JR-CI-01: Del presente expediente será analizada la resolución N° 20 que fue emitido por la Sala Mixta de la Corte Superior

de Justicia de Huaura. El expediente fue originado por una demanda contencioso administrativa interpuesta por doña Telma Susana Medina Quito, contra la Dirección Regional de Educación Lima Provincias representados por el Procurador Público del Gobierno Regional de Lima.

El Juzgado Civil Transitorio de Barranca declaro nula la Resolución Directoral UGEL 16 N° 2552,; así como la Resolución Directoral Regional N° 1025-2013-DRELP. Asimismo, ordeno que la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 - Barranca a través de su Director, como responsable de la ejecución de la presente Sentencia, cumpla con emitir nueva Resolución Administrativa dentro del plazo de Ley. Por otro lado, se ordena que la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16 - Barranca, a través de su director, pague los reintegros devengados.

La Sala Mixta consideró que la demanda resulta improcedente por la causal prevista en el artículo 427 numeral 2 del Código Procesal Civil, concordado con el artículo 23 numeral 7 del Texto Único Ordenado de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo (Decreto Supremo N° 013-2008-JUS), debiendo revocarse la sentencia apelada en cuanto declara infundada la demanda. Así resolvió **REVOCAR** la sentencia que declara fundada en parte la demanda la demanda sobre la nulidad de las Resolución Directoral UGEL 16 N° 2552 y la Resolución Directoral Regional N° 1025-2013-DRELP. **REFORMÁNDOLA SE DECLARA IMPROCEDENTE LA DEMANDA.**

B. Expediente N° 00627-2014-0-1308-JR-LA-02: Del presente expediente será analizado la resolución N° 17 y N° 19 emitidos por la Sala Mixta de la de la Corte Superior de Justicia de Huaura. El expediente fue originado por una demanda contencioso administrativa interpuesta por don Martin Emiliano Pacora Minaya, sobre proceso contencioso administrativo, contra la Universidad Nacional José Faustino

Sánchez Carrión, peticionando la nulidad de la Resolución N° 0023-2014-CU-UNJFSC presentada ante el Segundo Juzgado Civil de Huaura.

La Sala Mixta sostiene que ya haya transcurrido el plazo de caducidad previsto en el artículo 19 numeral 1 del Texto Único Ordenado de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo (Decreto Supremo N° 013-2008-JUS), situación que no ha sido verificada por el juez de primera instancia.

Mediante **RESOLUCIÓN N° 17**, percatándose del transcurso del plazo para dilucidar dicha situación actúa de oficio una prueba adicional, por lo que requiere a la parte demandante y parte demandada que cumplan con acreditar lo siguiente: **La fecha de notificación al demandante con la Resolución Rectoral N° 0023-2014-CU-UNJFSC** de fecha 23 de enero del 2014. En consecuencia la Sala Mixta resolvió:

- 1) DISPONER de oficio la actuación del medio probatorio señalado en el cuarto considerando de la presente resolución.
- 2) OTORGAR a las partes un plazo de diez días hábiles para que puedan presentar los documentos señalados en el cuarto considerando de la presente resolución, luego del cual se resolverá lo que corresponda.

Mediante **RESOLUCIÓN N° 19** la Sala Mixta resolvió por **REVOCAR** la sentencia que declaró fundada en parte la demanda que declara nula la Resolución Rectoral N° 0965-2013-UNJFSC de fecha 02 de julio de 2013, la Resolución Rectoral N° 1294-2013-UNJFSC de fecha 17 de septiembre de 2013, y la Resolución de Consejo Universitario N° 0023-2014-CU-UNJFSC y que ordeno que la Universidad demandada, abone a favor del demandante, la suma total de S/4,412.20 nuevos soles por reintegro de subsidio por luto y gastos de sepelio por el fallecimiento de su menor

hijo, más intereses legales laborales, sin costas ni costos y **REFORMÁNDOLA SE DECLARA IMPROCEDENTE LA DEMANDA por haber operado la caducidad.**

C. Expediente N° 00997-2015-0-1308-JR-LA-03: Del presente expediente será analizada la resolución N° 12 que fue emitido por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura. El expediente fue originado por una demanda contencioso administrativa interpuesta por Alicia Villafuerte Lorenzo contra la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias, solicitando que declare nula la Resolución Directoral N° 000855 de fecha 02 de octubre de 2013 y nula la Resolución Directoral Regional N° 001995-2014-DRELP, de fecha 15 de diciembre de 2014, el reintegro de las sumas dinerarias que le corresponde por la bonificación especial de 30% por preparación de clases y evaluación, desde el mes de julio a diciembre de 1996, del mes de agosto del 2001 hasta diciembre de 2007, ascendente a la suma de S/. 22, 659.87 nuevos soles, y el pago de intereses legales de dichos reintegros.

El Tercer Juzgado Civil de Huaura declara fundada en parte la demanda al considerar que el demandante tiene derecho de percibir la bonificación especial mensual por preparación de clases y evaluación, así como de los reintegros devengados, en virtud del artículo 48 de la Ley 24029. En materia de apelación la sentencia del Tercer juzgado civil de Huaura llega a la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura, debido a que la demanda contencioso administrativa que impugna la Resolución Directoral Regional N° 001998-2014-DRELP de fecha 15 de diciembre de 2014 ha sido interpuesta recién el 21 de mayo de 2015, vale decir, cuando el **plazo de caducidad previsto en el artículo 19 de la Ley 27584, había expirado.**

La sala resolvió: REVOCAR la sentencia de fecha dieciocho de setiembre de dos mil quince, que declara fundada en parte la demanda contencioso administrativa

interpuesta por Alicia Villafuerte Lorenzo contra la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias y otro, y **REFORMÁNDOLA declarar IMPROCEDENTE** la demanda en todos sus extremos; en los seguidos por Alicia Villafuerte Lorenzo con la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias y otro, sobre proceso contencioso administrativo.

D. Expediente N° 00755-2015-0-1308-JR-LA-02: Del presente expediente será analizado la resolución N° 13 y N° 15 emitidos por la Sala Mixta de la de la Corte Superior de Justicia de Huaura. El expediente fue originado por una demanda contencioso administrativa interpuesta por Martin Pacora Minaya, quien peticiona la nulidad de la Resolución de Consejo Universitario N° 0560-2015-CU-UNJFSC de fecha 19 de noviembre de 2014. Dicha demanda fue presentada el 14 de abril del 2015 ante el Segundo Juzgado Civil de Huaura, quien advirtió el transcurso del plazo de caducidad pero juez de la causa no ha dilucidado dicha situación y sin embargo se declaró saneado el proceso.

Mediante **RESOLUCIÓN N° 13**, la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura, percatándose sobre el transcurso del plazo de caducidad, para dilucidar dicha situación actúa una prueba adicional de oficio, requiriendo a la parte demandante y parte demandada que cumplan con acreditar lo siguiente: La fecha de notificación al demandante con la Resolución de Consejo Universitario N° 0560-2015-CUUNJFSC de fecha 19 de noviembre de 2014.

La Sala Mixta de Huaura de la Corte Superior de Justicia de Huaura mediante resolución N° 13 resolvió:

1) DISPONER de oficio la actuación de los medios probatorios señalados en el cuarto considerando de la presente resolución.

2) OTORGAR a las partes un plazo de diez días hábiles para que puedan presentar el documento señalado en el cuarto considerando de la presente resolución, luego del cual se resolverá lo que corresponda.

Mediante **RESOLUCIÓN N° 15**, emitido por la Sala Mixta de la de la Corte Superior de Justicia de Huaura tiene por objeto de apelación la sentencia emitida por la Segunda Sala Civil de Huaura que declara FUNDADA la demanda interpuesta por don Martin Emiliano Pacora Minaya. La sala refiere que el plazo para impugnar la resolución de Consejo Universitario N° 0560-2015-CUUNJFSC de fecha 19 de noviembre de 2014 en la vía judicial se vencía el día veinticinco de febrero del año dos mil quince, toda vez que según lo previsto en el artículo 19 numeral 1 del Texto Único Ordenado de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo (Decreto Supremo N° 013-2008-JUS) es de tres meses. En consecuencia, la demanda se presentó recién el día catorce de abril del dos mil quince tal como se aprecia a fojas quince, consecuentemente a esa fecha **ya había transcurrido el plazo de caducidad** previsto en el artículo 19 numeral 1 del Texto Único Ordenado de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo.

Es por ello que mediante la resolución N° 15 en comentario, la sala REVOCA la sentencia contenida en la resolución de la Segunda Sala Civil que: declara FUNDADA la demanda interpuesta por don Martin Emiliano Pacora Minaya, declara la NULIDAD PARCIAL de la Resolución Rectoral N° 1357-2014-UNJFSC, declara NULIDAD TOTAL de la Resolución de Consejo Universitario N° 0560-2014-CU-UNJFSC y que

ORDENO que la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, abone a favor del demandante, la suma total de S/. 2, 745.92 nuevos soles por reintegro por haber cumplido 25 años de servicios, entre otros. **REFORMÁNDOLA SE DECLARA IMPROCEDENTE LA DEMANDA por haber operado la caducidad, sin costas ni costos.**

E. CASACIÓN N° 845-2016: El expediente 01675-2013 llegó en casación a la Primera Sala De Derecho Constitucional y Social Transitoria De La Corte Suprema De Justicia De La República. La casación que tiene como caso concreto la nulidad de la Resolución Directoral UGEL 09 N° 003134 de fecha 07 de junio de 2007, que otorgó a la demandante los beneficios de subsidio por luto y gastos de sepelio, constituye cosa decidida, al no haber sido impugnada en su oportunidad legal, por lo que la demanda resultaría improcedente; no obstante, se aprecia que en dicho razonamiento, **no se ha tenido en cuenta que la presente pretensión no se encuentra referida a la impugnación de la citada resolución administrativa,** sino que la vía administrativa fue iniciada y concluida con la tramitación de un **nuevo pedido:** el recálculo del monto del derecho invocado, el que además posee naturaleza alimentaria, por lo que su afectación se produce mes a mes.

La Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria declaró : FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandante, Edelmira Chafalote Martínez; en consecuencia, CASARON a sentencia de vista de fecha 12 de noviembre de 2015, a fojas 154; y, actuando en sede de instancia, REVOCARON la sentencia de primera instancia de fecha 20 de abril de 2015, a fojas 78, que declara infundada la demanda, y REFORMÁNDOLA la declara fundada, con todo lo que contiene; sin costas ni costos;

ORDENARON la publicación de la presente resolución; en el proceso contencioso administrativo seguido contra el Gobierno Regional de Lima y otros, sobre subsidio por luto y gastos de sepelio

4.2. Contrastación de hipótesis

Como solución probable al problema, deductivamente nos imaginamos una supuesta solución tentativa; así tenemos que nuestra hipótesis formulada fue: SI, se regulará un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública; ENTONCES, se superará la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, permitiendo el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favoreciendo la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva (Huacho, 2016)

Del análisis estructural de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta a la muestra poblacional, nos permitió formular un conjunto de ideas, las cuáles nos permiten fundamentar la realidad objetiva y material de nuestra hipótesis, planteando los siguientes resultados:

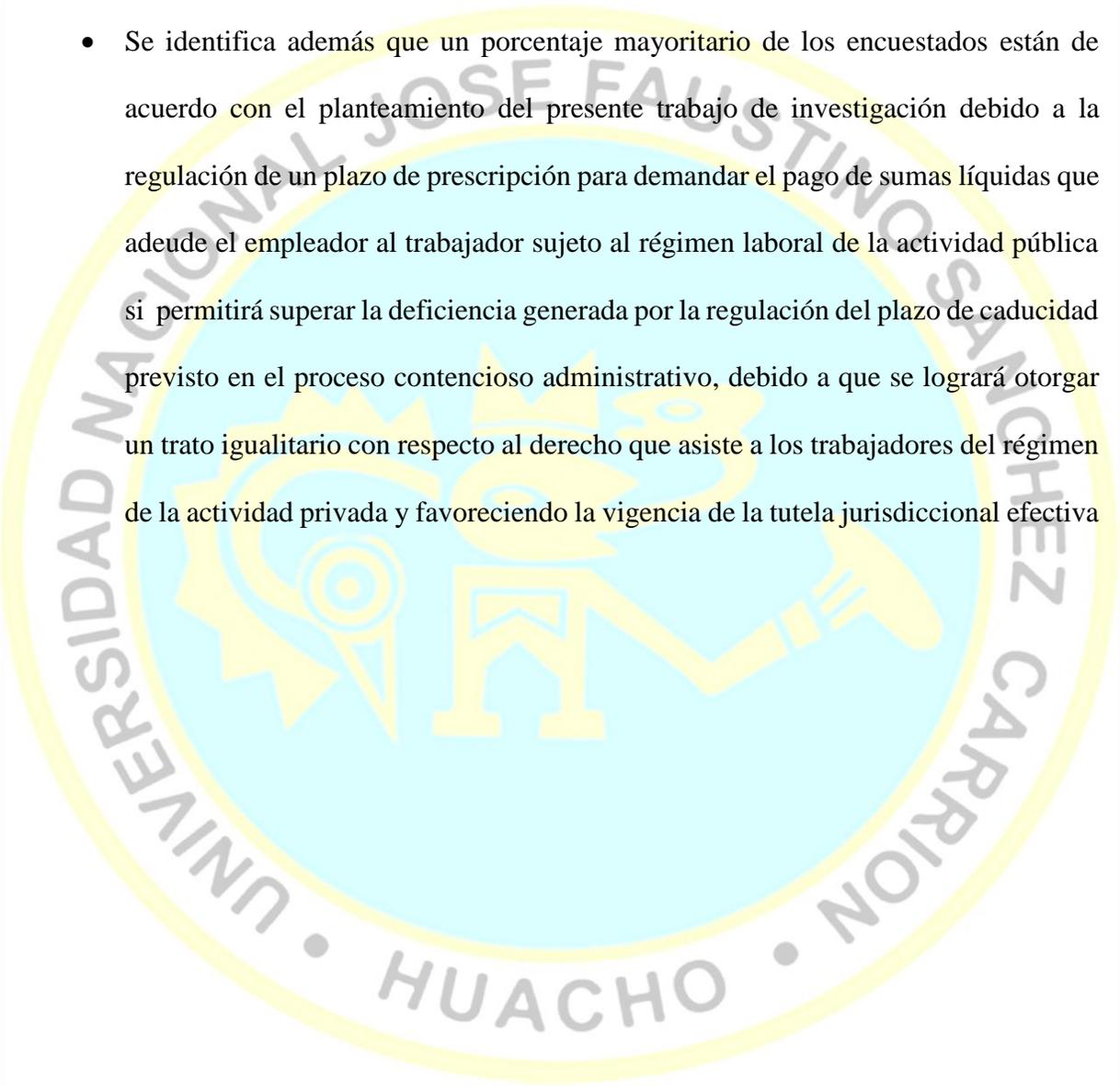
- Se observa que, de la muestra poblacional encuestada en relación a los regímenes laborales la mayoría consideró que el régimen laboral privado es el marco jurídico normativo que delimita los derechos y obligaciones de las relaciones contractuales en el sector de la actividad privada y que contiene regímenes especiales en función al sector de producción, ocupación, actividad o el número de trabajadores de la empresa, por otro lado, sobre el régimen laboral publico consideró que es el marco

jurídico normativo que delimita los derechos y obligaciones de las relaciones entre los empleados públicos y la entidad pública .

- Se identifica en la población objeto de estudio, que la caducidad es considerada como una institución jurídica procesal sancionadora a la persona que no ejercita su derecho de acción en el plazo establecido en la ley, extinguiendo tanto la acción de como el mismo derecho con el objetivo de brindarle seguridad jurídica a los terceros y por otro lado, la prescripción es considerada como es una institución jurídica procesal sancionadora a la persona por no ejercer ante el la autoridad competente los derechos o intereses en el plazo determinado por la ley, extinguiendo así solo el ejercicio de la acción y prevaleciendo el derecho. De ello se desprende la diferencia entre ambas instituciones procesales, así el primero extingue tanto el derecho como la acción mientras que el segundo solo extingue la acción.
- Asimismo, es considerada irrazonable la inexistencia de un plazo de prescripción para el ejercicio de los derechos de los trabajadores del sector público y que se apliquen los 3 meses establecidos para el proceso contencioso administrativo; todo ello en contraste con lo ocurrido para el sector privado. Dicha carencia normativa es considerada como una situación que debe ser sopesada con la aplicación del principio pro accione, la cual establece que determinadas interpretaciones o aplicaciones de los presupuestos procesales determinados por la ley sean eliminados cuando obstaculicen el acceso a la justicia.
- Por otro lado, se concibe que la inexistencia de un plazo de prescripción para demandar las sumas liquidas adeudadas y la aplicación del plazo de caducidad de 3

meses previsto en el proceso contencioso administrativo limita el derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores públicos, asimismo dicha situación vulnera el derecho de igualdad de trato entre los trabajadores públicos en comparación a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.

- Se identifica además que un porcentaje mayoritario de los encuestados están de acuerdo con el planteamiento del presente trabajo de investigación debido a la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública si permitirá superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, debido a que se logrará otorgar un trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favoreciendo la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Del resultado mecánico de la observación de los hechos nos permitió obtener características peculiares de los datos obtenidos, los que se ven expresados contextualmente en la presente discusión de resultados, significando que no existen estudios previos sobre el particular que hayan sido desarrollados en el Distrito Judicial de Huaura.

Los datos indican que, de la muestra poblacional constituida por 86 operadores jurídicos, existe un amplio margen porcentual de encuestados constituidos por el 79% refirió que constituye el marco jurídico normativo que delimita los derechos y obligaciones de las relaciones contractuales en el sector de la actividad privada y que contiene regímenes especiales en función al sector de producción, ocupación, actividad o el número de trabajadores de la empresa; por otro lado, respecto al régimen laboral público el 79% considera que es el marco jurídico normativo que delimita los derechos y obligaciones de las relaciones entre los empleados públicos y la entidad pública.

Así mismo, un alto porcentaje de encuestados, conformados por un 85% consideran que la caducidad es una institución jurídica procesal sancionadora a la persona que no ejercita su derecho de acción en el plazo establecido en la ley, extinguiendo tanto la

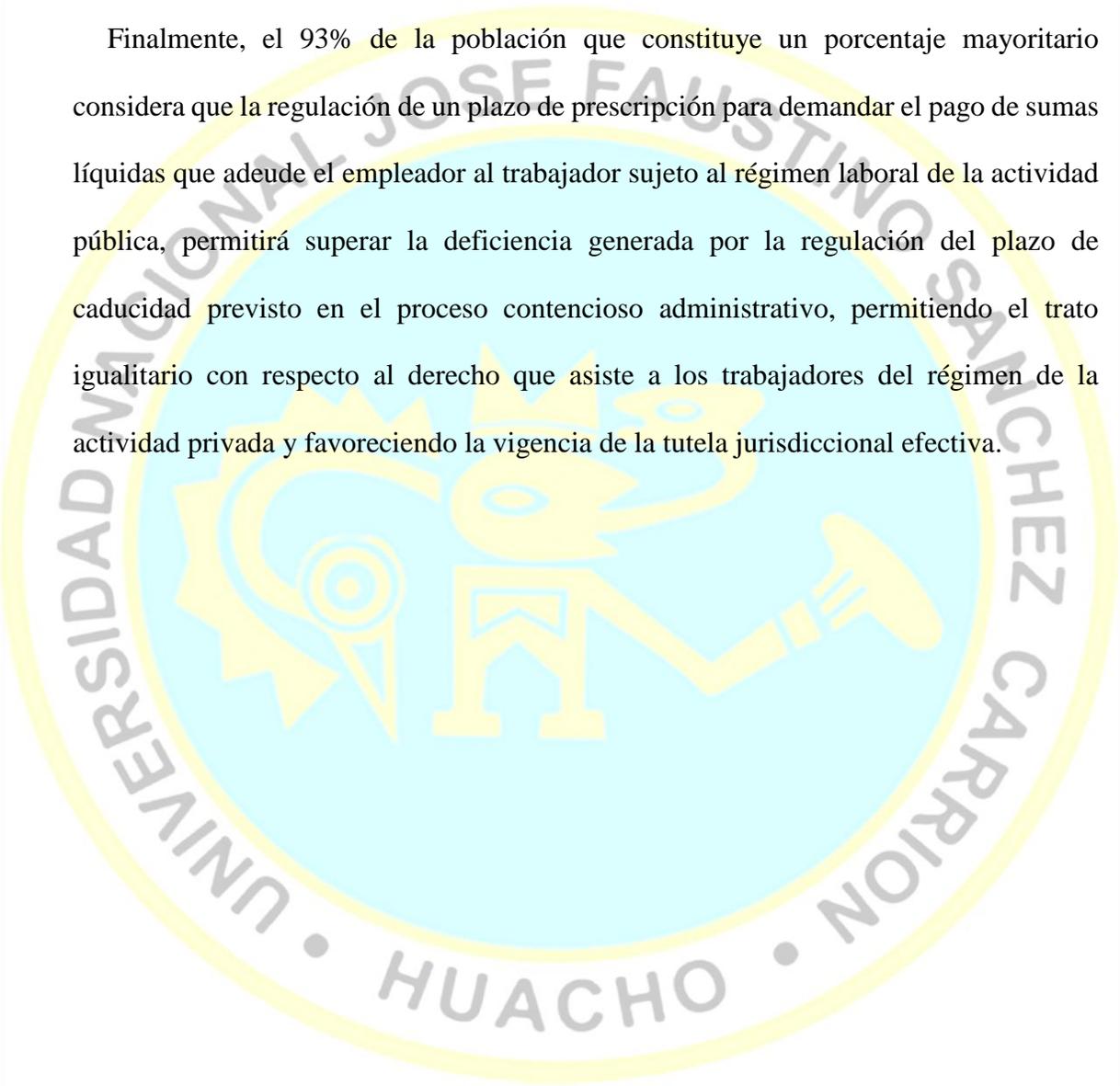
acción de como el mismo derecho con el objetivo de brindarle seguridad jurídica a los terceros; por otro lado, sobre la prescripción tenemos que el 90% considera que es una institución jurídica procesal sancionadora a la persona por no ejercer ante el la autoridad competente los derechos o intereses en el plazo determinado por la ley, extinguiendo así solo el ejercicio de la acción y prevaleciendo el derecho. Deduciendo que dichos resultados que es importante la regulación de ambas instituciones procesales pues establecen los parámetros para el ejercicio del derecho y la acción; asimismo la diferencia existente entre ambos es que la caducidad extingue tanto la acción y el derecho, pero la prescripción solo la acción.

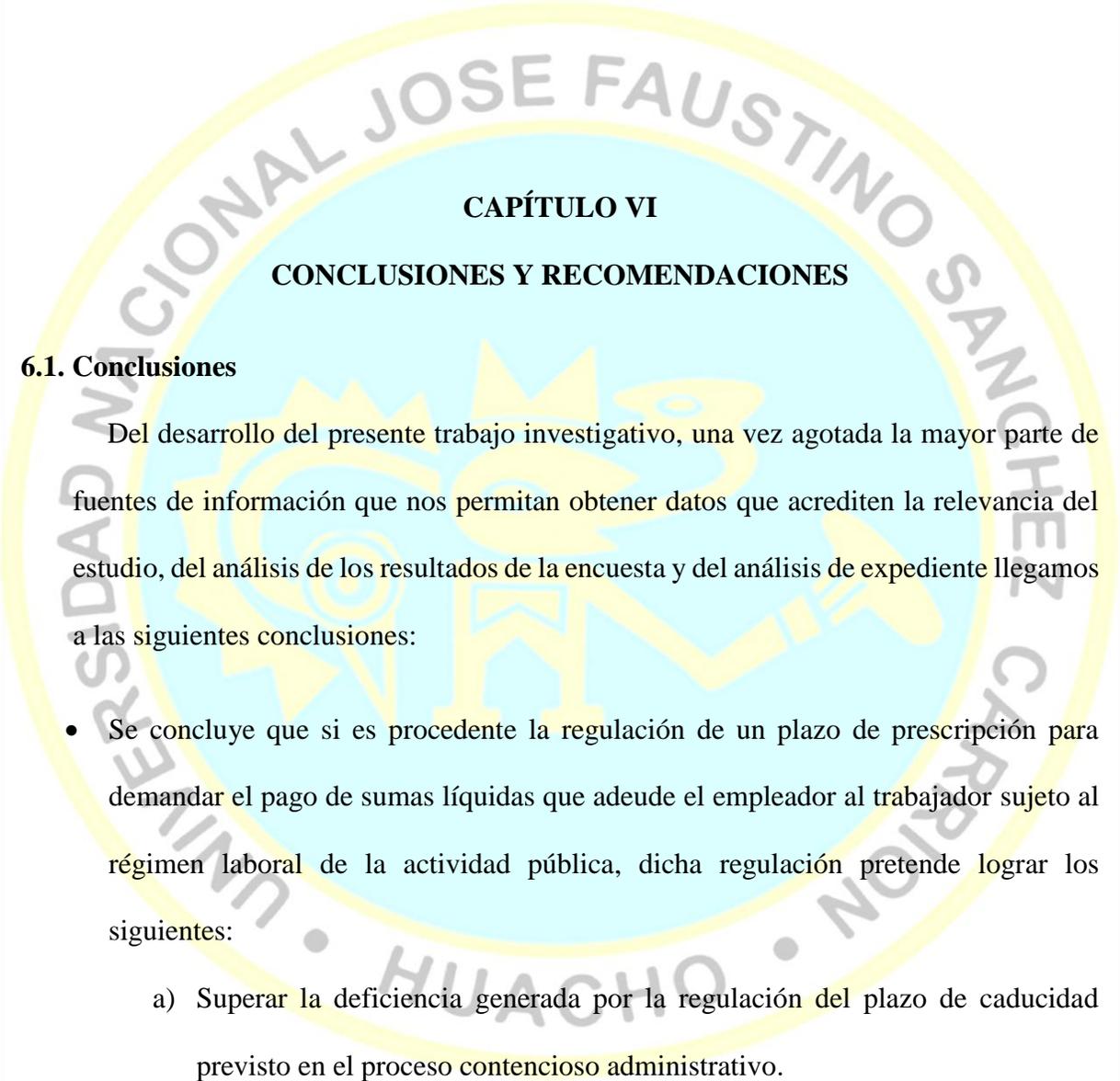
Asimismo, de los resultados se desprende que la inexistencia de un plazo de prescripción para el ejercicio de los derechos de los trabajadores del sector público y la aplicación de los 3 meses establecidos para el proceso contencioso administrativo resulta irrazonable. Por lo que, para más del 97% de los encuestados concordaron en opinar que con el plazo de caducidad de 3 meses previsto en el proceso contencioso administrativo SI se limita el derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores públicos. Asimismo, se desprende de la encuesta que el 100% de encuestados consideró que el plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo SI vulnera el derecho de igualdad de trato entre los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y los trabajadores públicos

También se obtuvo datos de los encuestados referentes a la limitación o vulneración del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, y la población mayoritaria constituida por un 97% considera que con el plazo de caducidad de 3 meses previsto en el proceso contencioso administrativo SI se limita el derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores públicos. En ese mismo sentido sobre la vulneración del trato

igualitario se obtuvo que el 100% de encuestados consideró que el plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo SI vulnera el derecho de igualdad de trato entre los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y los trabajadores públicos.

Finalmente, el 93% de la población que constituye un porcentaje mayoritario considera que la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública, permitirá superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, permitiendo el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favoreciendo la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva.





CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Del desarrollo del presente trabajo investigativo, una vez agotada la mayor parte de fuentes de información que nos permitan obtener datos que acrediten la relevancia del estudio, del análisis de los resultados de la encuesta y del análisis de expediente llegamos a las siguientes conclusiones:

- Se concluye que si es procedente la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública, dicha regulación pretende lograr los siguientes:
 - a) Superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo.
 - b) Garantizar el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada.
 - c) Favorecimiento de la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva.

- Se concluye que la caducidad es una institución jurídica procesal sancionadora a la persona que no ejercita su derecho de acción en el plazo establecido en la ley, extinguiendo tanto la acción de como el mismo derecho con el objetivo de brindarle seguridad jurídica a los terceros; por otro lado, se concluye que la prescripción es una institución jurídica procesal sancionadora a la persona por no ejercer ante el la autoridad competente los derechos o intereses en el plazo determinado por la ley, extinguiendo así solo el ejercicio de la acción y prevaleciendo el derecho. Asimismo, concluyendo que es importante la regulación de ambas instituciones procesales pues establecen los parámetros para el ejercicio del derecho y la acción; asimismo la diferencia existente entre ambos es que la caducidad extingue tanto la acción y el derecho, pero la prescripción solo la acción.
- En los procesos contenciosos administrativos el plazo de caducidad (3 meses) frente a las pretensiones donde se invoca el derecho a la remuneración y sumas líquidas adeudadas por el empleador del régimen laboral de la actividad pública esta siendo aplicada vulnerando los derechos que la propuesta de investigación busca proteger. Esta conclusión se desprende de análisis de expedientes donde los juzgados civiles han inobservado el plazo de caducidad de tres meses reconociéndole los derechos a los trabajadores públicos; sin embargo, la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura cuando dichos casos llegan en apelación ha actuado pruebas de oficio para determinar el transcurso del plazo y por consiguiente ha revocado las sentencias de primera instancia y las ha declarado infundados o improcedentes.
- Se concluye que el plazo de caducidad de 3 meses previsto en el proceso contencioso administrativo se ha constituido como una limitante del derecho de acceso a la tutela

jurisdiccional efectiva de los trabajadores públicos, debido a que, no permite el disfrute del derecho fundamental por parte de los trabajadores públicos en virtud del cual toda persona tiene derecho al acceso a los órganos jurisdiccionales competentes e imparciales, con el objetivo de que sean resueltos sus conflictos de interés e incertidumbres jurídicas.

- Se concluye que el plazo de caducidad de 3 meses previsto en el proceso contencioso administrativo vulnera el derecho de igualdad de trato entre los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública y los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada; debido a que los trabajadores públicos transcurridos los tres meses del plazo de caducidad puedan reclamar sus derechos laborales, siendo dicha situación contraria a lo que sucede con los trabajadores del sector privado, quienes tiene 4 años de plazo para realizar dicho reclamo. En consecuencia, el trato igualitario de los trabajadores públicos y privado implica que la creación y aplicación de la ley
- Se concluye que en los Juzgados Civiles si existe un criterio resolutivo, debido a que en los expedientes analizados a nivel de esta instancia judicial las demandas sobre derecho a la remuneración y sumas líquidas adeudadas por el empleador del régimen laboral de la actividad pública han sido admitidas, obviando el transcurso del plazo de caducidad. Por el contrario, la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura, en dichos casos esta instancia judicial ha previsto el transcurso del plazo de caducidad actuando pruebas adicionales de oficio para corroborar el cumplimiento del plazo, en base a ello ha revocado las sentencias de los juzgados declarando infundados o improcedente las demandas.

6.2. Recomendaciones

Del análisis y desarrollo del presente trabajo, mediante la aplicación de instrumentos que nos permitieron obtener datos que reflejan la realidad de la situación problemática, nos permitimos plantear las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda la urgente regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador público, con el objetivo de garantizar el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favorecimiento de la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva.
- Se recomienda que los órganos jurisdiccionales de la Corte de Huaura sigan madurando en la aplicación de las instituciones jurídico-procesales de caducidad y prescripción en los procesos contenciosos que tiene como materia una demanda contra actos administrativos que vulneran los derechos a la remuneración o demandada que solicitan el pago de sumas líquidas adeudadas al trabajador. Dicha madurez debe manifestarse cuando al conocer dichos casos sus actuar debe estar acorde con el principio pro actione, que supone la flexibilización del plazo de caducidad.
- Se recomienda que la Corte Suprema organice Plenos jurisdiccionales laborales, acogiendo los casos emblemáticos de procesos contenciosos sobre la solicitud del pago de sumas líquidas adeudas a los trabajadores públicos, para unificar los criterios

de interpretación y aplicación del plazo de caducidad, así como la flexibilización de dicho plazo en busca de proteger los derechos laborales de los trabajadores públicos.

- Se recomienda ampliar el desarrollo académico del tema en referencia para una mayor precisión en los criterios que deben adecuarse, promoviéndose mediante eventos académicos, círculos, entre otros, que permitan un adecuado tratamiento.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1. Fuentes bibliográficas

Bartra Cavero, J. (2002). *Procedimiento Administrativo*. Lima: Editorial Huallaga.

Bejarano, A. (1995). *La caducidad en el Derecho Laboral*. Pamplona: Aranzadi Social.

Cervantes Anaya, D. A. (2013). *Manual de derecho administrativo*. Arequipa :
Editorial Rodhas SAC.

Elías, F. (2009). *La caducidad y prescripción de los derechos de origen laboral en la legislación peruana*. Lima: Grijley.

Gonzales Pérez, J. (1985). *El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva*. España:
Editorial Civitas .

Gutiérrez y González. (1985). *El Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva*. España:
Editorial Civitas.

León, J. (1991). *Tratado de Derecho Civil*. Lima: WG EDITORES.

Montoya, A. (2005). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Aranzadi.

Rubio, C. (1989). *Introducción al Derecho*. Lima: Ara Editores.

Vidal, F. (1996). *Introducción al Derecho Civil*. Lima: WGC.

Toyama, J. (julio de 2017). *Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales*. Lima, Perú.

7.2. Fuentes hemerográficas

Ariano, E. (2001). Prescripción, cuestiones declarables de oficio y cosa juzgada. *Dialogo con la jurisprudencia*, 31-49.

Bringas, G. (2012). Tratamiento de la prescripción extintiva y de la caducidad en el proyecto de la ley general del trabajo. *Soluciones Laborales para el sector público*, 76-83.

Capcha, E. (2007). La precripción extingue la acción o el derecho. *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Garantista*, 43-58.

Cornejo, C. (2011). Algunos apuntes sobre la prescripción laboral en la experiencia legislativa y jurisdiccional peruana. *Themis* , 287-297.

Huerta Guerrero, L. (2005) El derecho a la igualdad, Vol. 11, Núm. 11. *Revista Pensamiento Constitucional*, ISSN 1027-6779, p. 307-334.

Ledesma Narvaez, M. (2009). Acceso a la jurisdicción contencioso administrativa. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 163-178.

Morales, N. (1999). Interrupción de la prescripción laboral. *Asesoría Laboral*, 10-18.

Vidal, F. (1999). Prescripción Extintiva y Caducidad. *Gaceta Jurídica*, 40-87.

Yuca, F. (2008). El computo de los plazos de caducidad en materia laboral. *Revista electrónica del trabajador judicial*, 20-36.

7.3. Fuentes electrónicas

Almada Lima, C. C. (2016). La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad., Universitat de Barcelona. Recuperado de:

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bejarano Hernández, A. (s.f). La caducidad de derechos en el derecho laboral, Universidad Pompeu. Recuperado de:

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/7294/TABH8de22.pdf?sequence=8&isAllowed=y>

Carrasco Mosquera, J. (s.f.). Sobre la inexistencia del plazo de caducidad para las acciones de despidos fraudulentos e incausados. . Recuperado el 02 de marzo de 2019, de

<http://www.justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/ARTICULO%20-%20SOBRE%20LA%20INEXISTENCIA%20DE%20PLAZO%20DE%20CADUCIDAD%20PARA%20DESPIDOS%20FRAUDULENTOS%20E%20INCAUSADOS.pdf>

Del Aguila, R. (2009). *Labora Perú*. Recuperado el 09 de agosto de 2019, de LaboraPerú: <http://www.laboraperu.com/la-caducidad-de-derechos-laborales-en-el-peru.html/>

Diccionario de la Real Academia Española. (2014). Prescripción extintiva. Recuperado el 20 de marzo de 2019, de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=U5Vp4ez>

Española, D. d. (marzo de 2014). *Diccionario de la Real Academia Española*. Recuperado el agosto de 2019, de Diccionario de la Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=U5Vp4ez>

Lavi Tejada, C. (2016). El pago de las remuneraciones devengadas en la jurisdicción laboral, Universidad Ricardo Palma. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1124/TESIS-CHRISTIAN%20LAVI%20TEJADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lopez Reyes, J. (2017). Plazo de prescripción de la pretension de reposicion frente al despido incausado, Universidad Andina del Cusco. Recuperado de: http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/901/3/Jireth_Tesis_bachiller_2017.pdf

Manzo E., Z. y Moncallo P., N. (2004). Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida, Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado.: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1292.pdf>

Mariscal Palle, F. A. (2013). La defensa publica de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos economicos, Universidad Mayor de San Andres. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/13351/T4274.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martel Chang, R. A. (2002). *Acerca de la necesidad de legisla sobre las medidas autosatisfactivas en el proceso civil*. Recuperado el 21 de marzo de 2019, de Universidad Nacional Mayor de San Marcos: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Martel_C_R/t_comp_letto.pdf

Moreno Guzmán, L. J. (2007). *El control jurisdiccional de los actos de la Administración Pública: el contencioso administrativo*. Recuperado el 4 de julio de 2019, de Universidad Nacional de Trujillo: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8308/MorenoGuzman_L.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, J. (13 de agosto de 2019). *Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado*. Recuperado el marzo de 2019, de Universidad Andina del Cusco: http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/901/3/Jireth_Tesis_bachiller_2017.pdf

Prescripción y caducidad en materia de servidores públicos. (s.f). Recuperado el 20 de marzo de 2019, de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/elizondo_c_e/capitulo_3.pdf

Rivera Muñoz, A. (2007) *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado en la legislación peruana*. Recuperado de Universidad nacional Mayor de San Marcos: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1206/Rivera_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosario Rubio, L. (2014). *La prescripción y caducidad de la acción disciplinaria por parte del estado como derecho fundamental al debido proceso*. Universidad Libre. Recuperado de:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7518/RosarioRubioLilianAndrea2014.pdf>

Sanchez Lopez, L. A. (s.f). El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y /o Debido Proceso. Recuperado el 21 de marzo de 2019, de <https://historico.pj.gob.pe/%20..%5C..%5Ccortesuperior%5CPiura%5Cdocumentos%5C>

Sarzo Tamayo, V. (2012). La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1364/SARZO_TAMAYO_VICTOR_CONFIGURACION_DERECHO.pdf

Toyama Miyagusuku, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. Ius Et Veritas, 164-179.

Zapata Rodriguez, F. (enero de 2017). La caducidad en el derecho del trabajo vinculada a la acción por despido injustificado, improcedente o indebido. Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144174/La-caducidad-en-el-derecho-del-trabajo-vinculada-a-la-acci%C3%B3n-por-despido-injustificado-improcedente-o-indebido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| TEMA | PROBLEMA | OBJETIVOS | | HIPÓTESIS | VARIABLES |
|--|--|---|--|--|--|
| REGULACIÓN DEL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN EN LAS DEMANDAS DE PAGO DE SUMAS LÍQUIDAS LABORALES PARA SUPERAR LAS DEFICIENCIAS DEL PLAZO DE CADUCIDAD DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO (HUAURA, 2016) | ¿De qué manera la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública, permitirá superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de | GENERAL: Determinar la procedencia de la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública para superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de | ESPECIFICOS: a. Estudiar las diferencias existentes entre las instituciones jurídicas del plazo de caducidad y el plazo de prescripción en el derecho laboral. b. Precisar como se viene aplicando en los procesos contenciosos administrativos el plazo de caducidad frente a las pretensiones donde se invoca el derecho a la remuneración y sumas líquidas adeudadas por el empleador del régimen laboral de la actividad pública. c. Identificar los aspectos socio jurídicos generados por el plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo frente a la limitación del derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores públicos del | Si, se regulara un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública; entonces, se superará la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, permitiendo el trato igualitario con | VD Regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública. |
| | | | | | VI Superación de la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo. |

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| | <p>caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, permitiendo el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favoreciendo la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva (Huacho, 2016)?</p> | <p>caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, así como garantizar el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y el favorecimiento de la tutela jurisdiccional efectiva (Huacho, 2016)</p> | <p>régimen laboral N° 276, los trabajadores amparados por la ley N° 24041, los trabajadores que suscriben Contratos Administrativos de Servicios (Decreto legislativo N° 1057 y, los trabajadores incorporados a la carrera del Servicio Civil (Ley N° 30057).</p> <p>d. Conocer respecto del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo su incidencia sobre el derecho de igualdad de trato entre los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública y los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada.</p> <p>e. Identificar si en los Juzgados Especializados en lo Civil y la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huaura se muestra un adecuado y suficiente conocimiento sobre el contenido esencial del derecho a la remuneración y sumas líquidas adeudadas por el empleador del régimen laboral de la actividad pública y la coherencia en los criterios resolutivos.</p> | <p>respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favoreciendo la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva (Huacho, 2016).</p> | <p>Prevalencia del trato igualitario a favor de los trabajadores del régimen de la actividad pública con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada.</p> <hr/> <p>Favorecimiento de la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva.</p> |
|--|--|--|---|--|--|

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



Ejecución del proyecto de investigación:

“REGULACIÓN DEL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN EN LAS DEMANDAS DE PAGO DE SUMAS LÍQUIDAS LABORALES PARA SUPERAR LAS DEFICIENCIAS DEL PLAZO DE CADUCIDAD DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO (HUAURA, 2016)

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS A SER APLICADOS A OPERADORES JURÍDICOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE HUAURA

Estimado encuestado, para desarrollar el presente cuestionario debe tener en cuenta lo siguiente:

El estudio propone la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública, con lo que se permitirá superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, promoviendo el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favoreciendo la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva.

En el desarrollo teórico y práctico del tema bajo estudio surgen diversas dudas que nos gustaría nos ayude a aclarar, expresando de antemano nuestro elevado agradecimiento:

- 1) A su criterio, el régimen laboral privado:**
 - a) Deviene en el plexo normativo que establece los derechos y beneficios comunes para los empleados en el sector privado.
 - b) Constituye el marco jurídico normativo que delimita los derechos y obligaciones de las relaciones contractuales en el sector de la actividad privada. Contiene regímenes especiales en función al sector de producción, ocupación, actividad o el número de trabajadores de la empresa
 - c) Es el conjunto de normas y criterios que es determinan solo los derechos y beneficios de los trabajadores de la empresa privada.
- 2) A su criterio, el régimen laboral público:**
 - a) Es el plexo normativo que establece los derechos y beneficios comunes de los empleados en el sector público.
 - b) Es el marco jurídico normativo que delimita los derechos y obligaciones de las relaciones entre los empleados públicos y la entidad pública.
 - c) Es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos.
- 3) Según sus conocimientos ¿En qué consiste el proceso contencioso administrativo?**

- a) Es el proceso que se inicia cuando existe la trasgresión de derechos mediante algún acto administrativo.
- b) Es la acción iniciada por cualquier persona vinculada con la administración pública, alegando la vulneración de algún derecho.
- c) Es aquel proceso que solo tiene por objetivo realizar un control de las actuaciones de la Administración pública en el fuero jurisdiccional.
- 4) Para usted, la caducidad es:**
- a) Una institución jurídica procesal sancionadora a la persona que no ejercita su derecho de acción en el plazo establecido en la ley, extinguiendo tanto la acción de como el mismo derecho con el objetivo de brindarle seguridad jurídica a los terceros.
- b) Una figura procesal que extingue solo el derecho de una persona en el plazo determinado por la ley, manteniendo la posibilidad de ejercitarlo cuando considere pertinente.
- c) Es figura procesal se basa en proteger la seguridad jurídica y que los procesos no sean eternos sino tengan plazos perentorios.
- 5) Para usted, la prescripción es:**
- a) Una figura procesal que extingue la acción y el derecho de una persona respecto a un interés en plazo determinado por la ley, con el objetivo de brindar seguridad jurídica.
- b) Una institución jurídica procesal sancionadora a la persona por no ejercer ante el la autoridad competente los derechos o intereses en el plazo determinado por la ley, extinguiendo así solo el ejercicio de la acción y prevaleciendo el derecho.
- c) Una institución procesal que pretende proteger al titular del derecho en contra de los terceros y así pueda accionar ante el órgano jurisdiccional.
- 6) A su consideración ¿Cuál es la diferencia entre la caducidad y la prescripción?**
- a) Ambos extinguen la acción y el derecho
- b) La caducidad extingue tanto la acción y el derecho, pero la prescripción solo la acción.
- c) Ambos extinguen solo la acción.
- d) Ambos extinguen solo el derecho.
- 7) ¿Considera que deviene en irrazonable que no exista un plazo de prescripción para el ejercicio de los derechos de los trabajadores del sector público y que se apliquen los 3 meses establecidos para el proceso contencioso administrativo; todo ello en contraste con lo ocurrido para el sector privado?**
- a) Sí
- b) No
- 8) A su consideración ¿Qué se entiende por el principio *pro actione*?**
- a) Este principio establece que determinadas interpretaciones o aplicaciones de los presupuestos procesales determinados por la ley sean eliminados cuando obstaculicen el acceso a la justicia.
- b) Este principio establece que los órganos jurisdiccionales debe excluir la aplicación de los presupuestos legales para el proceso en todos los casos.
- c) Este principio supone que todos los presupuestos procesales no pueden ser eliminados o excluidos de la aplicación en un determinado proceso.
- 9) De las siguientes alternativas, ¿En qué consiste la tutela jurisdiccional efectiva?**
- a) Es un derecho que solo prevé que una persona acceder a una autoridad competente.
- b) Es un derecho fundamental en virtud del cual toda persona tiene derecho al acceso a los órganos jurisdiccionales competentes e imparciales, con el objetivo de que sean resueltos los conflictos de interés o la incertidumbre jurídica.

- c) Es un derecho procesal que determina que una persona pueda acceder a la autoridad jurisdiccional.
- 10) A su criterio ¿En qué consiste el trato igualitario de los trabajadores sin importar el régimen laboral al cual pertenezcan?**
- a) Los trabajadores tanto públicos como privados deben tener iguales derechos y obligaciones ante la ley.
- b) Los trabajadores tanto del sector público como privado deben encontrar en la creación y aplicación de la ley un trato igualitario, es decir, un trato sin discriminación con una legislación que le otorgue los mismos derechos y obligaciones a trabajadores de ambos sectores.
- c) Establece que la ley debe regular las mismas obligaciones para los trabajadores públicos como privados.
- 11) ¿Qué entiende por sumas líquidas adeudadas por el empleador del régimen laboral público?**
- a) Son todos los beneficios sociales que se le deben al trabajador.
- b) Son todas las deudas que tiene la entidad pública en favor de los empleados públicos, dicha deuda incluye todos los beneficios sociales y laborales.
- c) Es la deuda solo referido a la compensación por tiempo de servicios que se le tiene al trabajador.
- 12) ¿Considera que el plazo de caducidad de 3 meses previsto en el proceso contencioso administrativo limita el derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores públicos?**
- a) Si b) No
- 13) ¿Considera que el plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo vulnera el derecho de igualdad de trato entre los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y los trabajadores públicos?**
- a) Si b) No
- 14) ¿Considera usted que la regulación de un plazo de prescripción para demandar el pago de sumas líquidas que adeude el empleador al trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad pública, permitirá superar la deficiencia generada por la regulación del plazo de caducidad previsto en el proceso contencioso administrativo, permitiendo el trato igualitario con respecto al derecho que asiste a los trabajadores del régimen de la actividad privada y favoreciendo la vigencia de la tutela jurisdiccional efectiva?**
- a) Si b) No

Muchas gracias

DR. JUAN MIGUEL JUÁREZ MARTÍNEZ

ASESOR

M(o). EDUARDO GENARO LOLOY ANAYA

PRESIDENTE

M(o). WILMER MAGNO JIMENEZ FERNANDEZ

SECRETARIO

DR. CLÍMACO MARCELINO VERGARA GUADALUPE

VOCAL

