

LA CADUCIDAD O LA PRESCRIPCIÓN, EN LA PRETENSIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO LABORAL

Gonzales Laines Michael Franklin¹



Fecha de Recepción: 13 de noviembre de 2019

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo jurídico tiene por objetivo determinar las consecuencias jurídicas que está generando en los procesos laborales, la aplicación taxativa del artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), dado que el problema de este dispositivo legal, radica en que precisa un plazo de caducidad para tres supuestos jurídicos que en esencia son diferentes y que dadas sus naturalezas requieren de un tratamiento distinto, ello con el propósito de salvaguardar los derechos laborales que según la Constitución son irrenunciables. Entre los supuestos jurídicos que estipula el artículo 36° de la norma antes aludida, el presente ensayo jurídico solo centra en una de ellas, en cuanto se refiere al despido arbitrario, pero solo en el extremo dirigido al resarcimiento económico como consecuencia de está (no reposición laboral), es decir, solo para aquellas pretensiones dirigidas al cobro de una indemnización por despido arbitrario, dado que, esta pretensión a diferencia de los demás supuestos contenidos en el artículo 36°, y jurisprudencia vinculante del Tribunal Constitucional, debe tener un tratamiento diferente y no se le debe aplicar el plazo de caducidad de 30 días dada su naturaleza estrictamente económica. El pago indemnizatorio por despido arbitrario, se encuentra regulado en el artículo 38°, el mismo que es equivalente a una remuneración y media mensual

¹. Estudiante del décimo primer ciclo de la ESCUELA DE DERECHO, 2019.

por cada año completo de labores, con un tope de 12 remuneraciones, el cual corresponde a 8 años de servicios.

Lo antes referido permite colegir que el pago indemnizatorio por despido arbitrario, es en esencia netamente económico, pues lo que se busca es solo el pago resarcitorio por el tiempo laborado, por tanto, le es aplicable el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley N° 27321 (pago beneficios sociales), plazo que sería factible aplicar a este tipo de casos, si la concordamos con el artículo 26° inciso 3 de la Constitución Política, el cual establece que en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma se debe interpretar de la forma más favorable al trabajador.

Es por ello que con el presente ensayo jurídico se pretende dar a conocer las implicancias negativas que implica aplicar taxativamente este dispositivo legal, más aún si se trata de una pretensión que busca solo un resarcimiento económico, por tanto, el aplicar el plazo de caducidad en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral, es ilegal no acorde con la Constitución.

1. Planteamiento del Problema

De nuestra regulación jurídica, es menester precisar que la constitución Política del Perú de 1993, en varios de sus artículos reconoce que el trabajo es un derecho y un deber, éste es protegido en todas sus facetas, desde lo más elemental como lo es la remuneración por el trabajo realizado, hasta la protección contra el despido arbitrario; sin embargo, en esta última figura ¿qué es lo que sucede en un proceso cuando un pretensor solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario?, ¿cómo han reaccionado los legisladores para solucionar este hecho?, ¿cómo resuelven los jueces ante casos de esta naturaleza?, ¿qué es lo que se ha señalado en la ley?, ¿qué se entiende por protección adecuada contra el despido arbitrario?; son interrogantes que surgen con el propósito de analizar, contrastar y concluir si del contenido de la norma

que regula esta figura jurídica es o no la adecuada, y si ésta es compatible o no con la Constitución.

En ese orden de ideas, en nuestra legislación en materia laboral privada, ha quedado zanjado en el artículo 34° del Decreto Supremo 003-97-TR, indica que, "el despido es arbitrario por el hecho de no haberse señalado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización (...)".

Sin embargo, dicha situación ya ha sido superada por los criterios del tribunal Constitucional, es decir, ahora ya no solo se habla del pago de una indemnización como única consecuencia del despido arbitrario (en sus diferentes modalidades), sino que, también se habla de la reposición laboral. Sin embargo, en el presente ensayo no se discutirá si la aplicación del plazo de caducidad de 30 días, vulnera o no el derecho de los trabajadores para plantear una demanda de reposición dentro de dicho plazo, puesto que en este extremo se discutirá en una investigación posterior.

Lo que si se discute es la aplicación del plazo de 30 días naturales en cuanto se refiere a la pretensión de indemnización por despido arbitrario, dado que la naturaleza jurídica de esta pretensión a diferencia de la reposición es distinta y merece tener una regulación especial, puesto que no se le puede aplicar el mismo plazo de caducidad a dos situaciones que en esencia buscan un fin distinto.

Sin embargo, esta última la característica referida a los 30 días naturales ha sido superada, según lo acordado en el "Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral", realizado en Trujillo el 14 de agosto de 1999, que en cuyo acuerdo N° 01-99, referido al plazo de "caducidad" llegan a la conclusión que este sea contado en días hábiles y no en días naturales.

Este plazo de caducidad resulta debatible, pues, no es razonable ni mucho menos compatible con la naturaleza laboral, en la medida que se atenta

directamente contra al principio consagrado en el artículo 26°, inciso 2, de la Constitución Política, el cual está referido a que los derechos laborales son irrenunciables; siendo ello así, el condicionar a un plazo de caducidad de 30 días hábiles para demandar indemnización por despido arbitrario, resulta incompatible con los preceptos legales estipulados en la Carta Magna, dado que, no puede existir caducidad por derechos constitucionales, más aún, si el mismo Tribunal Constitucional en sendas sentencias, ha concluido que los derechos constitucionales no caducan.

En esa línea de ideas, el maestro Carrasco (s/f) indica que, en nuestra legislación laboral, además del Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, se cuenta con una Ley especial, recaída en la Ley N° 27321, en cuyo artículo único estipula un plazo de 4 años para el ejercicio de aquellas acciones provenientes de una la relación laboral, empieza a computarse desde la fecha de la contingencia laboral.

Asimismo, agrega que si bien en el campo de la práctica procesal dicho plazo prescriptorio se aplica para los reclamos de materia económica, correspondientes al pago de beneficios sociales, vacaciones, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, remuneraciones insolutas, horas extras, etc., advierte que, el texto de ese dispositivo legal no lo circunscribe únicamente a reclamos de dicha naturaleza, como erradamente se piensa, sino está abierta a que se pueda incorporar otro tipo de pretensiones que tengan naturaleza estrictamente económica (p. 4).

Criterio que es compartido por investigador de la presente, en la medida que, al tratarse la pretensión de indemnización por despido arbitrario, una compensación netamente económica, le es posible que se le aplique el plazo de prescripción de 4 años y no el plazo de caducidad que estipula el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Por otro lado, es mester indicar que la naturaleza de la pretensión de indemnización por despido arbitrario, radica básicamente en que, de está solo

deriva una compensación económica, dado que, a través de está el vínculo laboral se rompe indefinidamente, sin posibilidad alguna a que el trabajador solicite posteriormente una reposición laboral. A diferencia de lo que sucede en las demandas de reposición tales como: el despido fraudulento, el despido incausado, el despido nulo; aquí el trabajador tiene dos opciones; la primera, puede optar por interponer una demanda de reposición, y la segunda es que opte solo por el pago de una indemnización. Es decir, con este tipo de pretensiones, si bien el vínculo laboral se ha roto por el despido, no significa que el trabajador no pueda plantear una demanda de reposición, pues tendrá su derecho expedito para hacerlo valer en la vía correspondiente, de esta manera de ser declarada fundada la pretensión de reposición, se restablecerá el derecho del trabajador para que pueda volver a su antiguo puesto de trabajo.

En esa línea argumentativa, para graficar el problema en concreto, éste se desprende cuando el trabajador despedido, al interponer la formal demanda de indemnización por despido arbitrario fuera del plazo de los 30 días hábiles señalados en la ley, los juzgadores aplican estrictamente el plazo de caducidad (de oficio o a pedido de parte), con la cual declaran improcedente la demanda por caduca, dejando de lado por completo la naturaleza que tienen los derechos laborales.

2. MARCO TEÓRICO

Nociones básicas del derecho al trabajo

Dentro de la nómina de derechos fundamentales estipulados en la Constitución Política del Estado, en el artículo de 2° inciso 15, se estipula lo siguiente respecto al trabajo: “A trabajar libremente, con sujeción a Ley. Acto seguido en el artículo 22°, se aprecia que, el derecho al trabajo es considerado como un deber y un derecho y que sirve para constituir la base del bienestar social y un medio de realización de la persona y su familia.

Asimismo, este derecho no solo es protegido en instancia nacional, sino también a través de organismos supranacionales (OIT) que invitan a las demás naciones

suscriptoras a los diferentes tratados y convenios, a brindar a los trabajadores una adecuada protección de este derecho fundamental inherente a cada persona.

El Despido

Es un modo de extinción del vínculo laboral, cuya característica principal radica en que ésta se fundamenta propiamente en la voluntad particular del empleador.

En cuanto a esta figura el maestro Blancas (1991) manifiesta que, en el despido se destaca el rol decisivo con el que cuenta el empleador al emplear su voluntad unilateral, es decir, independientemente a la ausencia o existencia de una causa que justifique dicha acción pone fin a la relación laboral (p.46).

Es en ese sentido que el despido deviene en una institución netamente causal, dado que, en la gran mayoría de los ordenamientos jurídicos laborales, se obliga al empleador a respaldar el despido de un trabajador en una causa justa, acorde a la ley, fijando de esta manera un límite al poder de decisión del empleador para poner fin al vínculo laboral.

Regulación Jurídica del despido arbitrario

Esta figura jurídica se encuentra regulado en el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, norma que además del despido arbitrario, regula sobre: la nulidad de despido y el cese de actos de hostilidad.

Entre los supuestos jurídicos que estipula este artículo, la presente investigación solo centra en una de ellas, en cuanto se refiere a la indemnización por despido arbitrario, dado que, éste debe tener un tratamiento diferente y no se le debe aplicar el plazo de caducidad que la norma indica, pues esta figura jurídica, según el artículo 34° del mismo cuerpo normativo, estipula que, “el despido es arbitrario por el hecho de no haberse señalado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de una

indemnización (...)" . Sin embargo, dicha situación ya ha sido superada por los criterios del tribunal Constitucional, es decir, ahora ya no solo se habla del pago de una indemnización como única consecuencia del despido arbitrario, sino que, también se habla de la reposición laboral.

Dejando de lado un poco el carácter normativo, es menester indicar algunas definiciones precisadas en la doctrina.

Siguiendo a Quiñones (2014) esboza que, el despido arbitrario no solo se encuentra proscrita al pago de una indemnización económica, sino que además se encuentra de por medio la vulneración al derecho fundamental del trabajo. Si bien en la Constitución Política no se optó por una estabilidad laboral como si sucede en la legislación paraguaya, en nuestro medio se ha optado por una apropiada protección contra el despido arbitrario.

Asimismo, el autor refiere que cuando se suscita un despido arbitrario, no significa que el trabajador tiene que conformarse con el pago de una indemnización, sino que, éste último tiene la posibilidad de plantear una demanda de reposición por despido incausado, fraudulento o nulo respectivamente, pues, lo que se vulnera con el despido, es el contenido esencial del derecho al trabajo, además que, si bien la Constitución no ha instaurado la estabilidad laboral, si ha estipulado en la ley una apropiada protección contra el despido arbitrario, tal como se puede apreciar en el artículo 27° de la Constitución Política (p. 62).

A su turno Aparicio (2004) manifiesta en cuanto a los despidos arbitrarios que, estos se suscitan gracias al actuar unilateral del empleador, es decir, mediante una decisión injustificada resuelve poner fin al vínculo laboral de un empleado, sin expresarle las causas objetivas ni razonables del motivo real del despido (p. 62).

Naturaleza jurídica de la indemnización del despido arbitrario

En el desarrollo del presente ensayo jurídico, se ha indicado que el Tribunal Constitucional ha realizado una interpretación extensiva al artículo 27° de la

Constitucional Política, respecto a la figura de “una adecuada protección contra el despido arbitrario”, en donde ha concluido que de dicho dispositivo legal se puede advertir dos interpretaciones: la primera relacionada a la reposición laboral y la segunda a la indemnización.

Dicha interpretación ha dejado a libertad del trabajador en el supuesto de un despido arbitrario, optar por la reposición o por la indemnización, según convenga respectivamente a sus intereses.

Sin embargo, a dicha interpretación la presente se centra en esta última, referida al pago de la indemnización por despido arbitrario, toda vez que, ésta es diferente a la figura de reposición, pues ya no se trata de un tema restitutorio, sino uno resarcitorio que es netamente económico, en donde el vínculo laboral se rompe indefinidamente, sin posibilidad alguna que el trabajador regrese a su antiguo centro de labores y que dada dicha naturaleza es equivalente a un proceso de reclamo de pago de beneficios sociales, dado que el fondo de las figuras descritas se circunscriben bajo el supuesto de ser pretensiones netamente de carácter económicas, es allí en donde se encuentra una situación de comparabilidad.

Asimismo, cabe indicar que la indemnización por despido arbitrario de una remuneración y media por año laborado, esto según el artículo 34° del Decreto Supremo 003-97-TR, no es igual a una pretensión de daños y perjuicios que regula el Código Civil en el artículo 2001° inciso 1, pues en el caso que ahora se discute no se trata de un perjuicio por lucro cesante, daño emergente, ni mucho menos por daño moral, sino se trata de un quantum indemnizatorio fijado y tasado por el mismo legislador, cuyo propósito principal es compensar al trabajador por cada año laborado para su empleador.

Por otro lado, en el marco conceptual respecto a esta figura jurídica, siguiendo a Pacori (2011), ha indicado que, el resarcimiento económico por un despido se le puede dar hasta una triple dimensión (como derecho, como beneficio laboral y como una condena).

En cuanto a la primera dimensión “es un derecho”, de esta se puede decir que, la indemnización se reviste de esta calidad, porque previo al despido del

trabajador, éste puede que haya acumulado en su haber muchos años de servicios, por tanto, este simple hecho le genera en su esfera laboral, un derecho adquirido, que ante el supuesto de que sea víctima de un despido arbitrario indistintamente el tipo (incausado, fraudulento o nulo) y este no opte por una reposición, entonces tendrá latente el derecho para solicitar el pago de un quantum indemnizatorio por los años de servicios realizados.

Ahora en cuanto a la segunda dimensión “es un beneficio laboral”, dimensión en la que la presente investigación se sustenta, en resumidas líneas se indica que al tratarse la indemnización un concepto netamente económico, es equiparable a los beneficios laborales derivadas de una relación laboral. Más aún si del contenido de la misma difiere a una indemnización por daños y perjuicios.

Finalmente, en cuanto a la tercera dimensión “es una condena”, es claro deducir que la mayoría de los juristas concluyen que el pago de la indemnización se origina gracias a al actuar unilateral y arbitrario del empleador al poner fin al vínculo laboral, comportamiento que la ley castiga condenando al empleador por su actuar malicioso, carente de derecho.

La Adecuada Protección contra el Despido Arbitrario

Nuestra Constitución Política del año 1993, no ha adoptado la figura de la estabilidad laboral como regla base del derecho al trabajo, situación que, si ocurría en la Constitución de año 1979, que protegía en sentido amplio este derecho fundamental.

Lo que sí se puede apreciar en la Constitución vigente es que ha se ha regulado el término “una adecuada protección contra el despido arbitrario”, situación que deja abierta a que el poder legislativo, establezca cual es la magnitud u alcances de la protección que se le va a otorgar al trabajador que sea víctima de un despido arbitrario, límites que no deben dejar de lado que dicha protección tiene que ser la adecuada, hecho que se puede interpretar desde dos vertientes: i) Reposición al centro de trabajo; o ii) El pago de una indemnización. Dependiendo al tipo de despido.

Por otro lado, refiriéndose al término de la adecuada protección contra el despido arbitrario, el jurista Vinatea (2004) sostiene que, la Constitución Política de 1993 en su artículo 27°, prevé que el Poder Legislativo a través de la Ley, será el encargado de velar y reglamentar la adecuada protección contra el despido arbitrario, sin embargo, advierte además que con dicho mandato Constitucional, se admite de alguna manera la violación del artículo 22° (establece que el trabajo es un derecho y un deber), debido a que no será precisamente el típico de restitución de un derecho constitucional (reposición laboral), sino cualquier otra forma (indemnización) u otra que la ley pueda señalar (p. 23).

Como conclusión, se puede determinar que, de conformidad a nuestro ordenamiento jurídico laboral, y de acuerdo al precepto constitucional establecido en el artículo 27° de la Carta Magna, las causas justas de despido y el procedimiento adecuado para la conclusión de un vínculo laboral por decisión del empleador están regulados en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Tipos de Despidos arbitrarios según la Ley y el Tribunal Constitucional

Despido incausado

Este se produce cuando se despide al trabajador de manera verbal o escrita, sin que se exprese la causa objetiva por el cual justifique tal decisión. (STC N° 976-2001-AA/TC).

En ese sentido, se configurará como despido justificado o injustificado en tanto la voluntad del empleador de poner fin al vínculo laboral se ejecute con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se señale o no, los hechos que justifican la conclusión de la relación laboral.

Por otro lado, Blancas (2012), indica que, el despido incausado o el también llamado ad nítum, se concibe a aquel supuesto mediante el cual la voluntad unilateral del empleador basta para poner fin al vínculo laboral, es decir, sin menguar causa objetiva razonable que motive el despido (p. 392).

Despido Fraudulento

Esta se origina cuando se despide a un trabajador mediante una forma perversa, es decir, se realiza utilizando el engaño, tergiversando toda realidad objetiva, contraria a la verdad y probidad de las relaciones laborales; que a pesar de que se haya cumplido con el debido procedimiento e identificado la causa del mismo, estos no existen en la realidad, pues los hechos han sido creados con el fin de perjudicar al trabajador (fabricación de pruebas), vulnerando de esta manera no solo el principio de la veracidad sino también el principio de tipicidad.

Despido Nulo

Esta modalidad de despido arbitrario se encuentra estipulada en el artículo 36° del Decreto Supremo 003-97-TR, dispositivo legal que hace referencia a todos los supuestos contemplados en el artículo 29° del mismo cuerpo normativo. Esta forma de despido se resume básicamente en aquellos actos de discriminación por el cual se dispuso el cese del trabajador.

Cabe indicar que el despido nulo es la manifestación de la estabilidad laboral absoluta, supuesto que, hasta el año 2002, era la única forma de que un trabajador despedido, podía regresar a laborar a su centro de labores. Posteriormente a dicha fecha, gracias a los criterios nuevos criterios emitidos por el Tribunal Constitucional recaída en el caso Llano Huasco, indicó que existen otros supuestos por el cual un trabajador podía valerse para demandar una reposición laboral, a pesar de que no se trate de un despido nulo.

El plazo de caducidad y prescripción

La caducidad

En términos jurídicos, la caducidad es una forma de extinguir el derecho y la acción por el mero transcurso del tiempo, este tiene un término fijo,

determinado por ley, no permite que este plazo se suspenda ni mucho menos se interrumpa, como si acontece en la prescripción.

Asimismo, ésta operarse en dos sentidos; la primera, a pedido de parte, es decir, mediante una excepción de caducidad, y la segunda, puede operar de oficio, es decir, el Juzgador en su calidad de conocedor del derecho aplica la norma que corresponde al caso.

Por otro lado, la finalidad de esta figura jurídica es brindar certeza a determinadas relaciones jurídicas, con el objetivo de que no se extiendan indefinidamente y que resulte innecesaria una protección eterna en el tiempo. Sin embargo, esta debe ser utilizada adecuadamente con el fin de no perjudicar derechos que protege la Constitución.

Citando al maestro Vidal (1985) manifiesta que, la caducidad está ligada con el transcurso del tiempo y de esta idea denota la extinción o pérdida de un derecho (p. 199). Es decir, el mero transcurrir del tiempo influye en la extinción de un derecho consagrado en una Ley.

Por otro lado, en el Código Civil en su artículo 2003°, indica que la caducidad a diferencia de la prescripción tiende a ser más radical, pues extingue tanto al derecho como a la acción, es decir, deja al pretensor sin posibilidad alguna de accionar judicialmente,

Dicho plazo según la norma previamente citada, solo puede ser creada por la ley y esta no acepta pacto en contrario, dado que su naturaleza jurídica impide que esta sea interrumpible, supuesto que si opera en la prescripción.

Por otro lado, la caducidad en el derecho laboral, se encuentra regulado en el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, norma que ha fijado como plazo de caducidad 30 días calendarios, para aquellas pretensiones referidas a la nulidad de despido, despido arbitrario y cese de actos de hostilidad, siendo

aplicable además este plazo para los demás tipos de despidos creados por el Tribunal Constitucional a través de su jurisprudencia vinculante.

No obstante, el plazo de 30 días naturales o calendarios, ha sido superada, según lo acordado en el "Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral", realizado en Trujillo el 14 de agosto de 1999, que en cuyo acuerdo N° 01-99, referido al plazo de "caducidad" han llegado a la conclusión que este plazo sea contado en días hábiles y no en días naturales (calendario). Dicho consenso puso fin a las contiendas referidas al plazo de caducidad.

La prescripción

La prescripción es una institución jurídica que extingue la acción, pero no el derecho, es decir, una vez transcurrido un determinado tiempo fijado por la ley se pierde la facultad para accionar judicialmente.

Según el Código Civil, la prescripción es también una forma de obtener una propiedad, indistintamente si estos son muebles o inmuebles, o como comúnmente se le conoce del hecho de extinguir las facultades de acción ligada al ejercicio de un derecho sea de carácter patrimonial o extrapatrimonial.

Asimismo, la prescripción también es una forma para adjudicarse un derecho o para librarse de una carga u obligación que se haya podido contraer en el pasado, ello, solo dejando transcurrir el plazo que la norma haya establecido, el mismo que varía según la naturaleza de cada situación que se presenta, es decir, sea que se trate de bienes muebles o inmuebles y debiendo tomarse en cuenta además si estos han sido poseídos de buena o mala fe (Machicado, 2013).

En cuanto a este término jurídico el maestro Vidal (1985), sostiene que, la prescripción es un medio o modo por el cual, en determinados contextos, el transcurrir del tiempo transforma sustancialmente una relación jurídica (p. 83).

La prescripción también es utilizada en el derecho laboral, pero su aplicación es restringida sólo en cuanto se refiere a los beneficios sociales provenientes de una relación laboral, esta figura jurídica actualmente se encuentra regulada por la Ley N° 27321, y que en su contenido estipula un plazo prescriptorio de 4 años para que se pueda accionar judicialmente.

Esta norma que regula el plazo prescriptorio para las pretensiones referidas a beneficios sociales, denota que su naturaleza es netamente económica y siendo ese el caso, puede ampliarse a otro tipo de pretensiones que ostenten dicha naturaleza económica, como lo es la pretensión de indemnización por despido arbitrario, dado que la única consecuencia jurídica que deriva de tal hecho, sólo se resume en una reparación monetaria. Es por ello que sería más beneficio para los trabajadores que se aplique este plazo en lugar de la caducidad.

Principios

El Principio protector

El citado principio radica en la no aceptación de renunciar a los derechos laborales que son fundamentales, es decir, en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral, en beneficio propio, nadie se puede despojar de las posibilidades o prerrogativas establecidas en su propio beneficio, es entendido como la ineficacia de la privación voluntaria por el trabajador de derechos laborales reconocidos a nivel legal o convencional, es, sin duda alguna, uno de los paradigmas fundamentales del derecho del trabajo.

Por su parte el maestro Plá Rodríguez (2009), en su libro titulado “Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano” precisa que: “constituye no solo un privilegio sino un imperativo, habida cuenta de la recurrencia con que el mismo es invocado en la interpretación constitucional peruana” (p. 38).

Para Toyama (2001) "El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa" (p. 166). Criterio que es compartido por el autor en esta investigación, pues, resulta ilógico carente de derecho que un trabajador por su propia cuenta renuncie a beneficios que por Ley ya tiene ganados. Por otro lado, en el supuesto que suscite verdaderamente una renuncia voluntaria sin coacción alguna, dichos actos devienen en ineficaces, dado que, el legislador no solo ha previsto la situación del trabajador como la parte más débil de una relación laboral, sino también ha visto desde el punto de vista de la familia como una institución que debe protegerse.

Principio de irrenunciabilidad

El citado principio radica en la imposibilidad jurídica de aceptar o renunciar por nuestra propia mano los derechos laborales que han sido fijados en la ley, es decir, este principio impide o imposibilita que una persona se prive a sí mismo de una o más ventajas concedidas por el legislador.

Algunos autores indican este principio es conocido como la ineficacia de la acción de renuncia de un derecho laboral, es decir, un trabajador no puede privarse asimismo de derechos laborales que no solo son reconocidos a nivel nacional, sino que también son protegidos a nivel internacional.

Por su parte el maestro Plá Rodríguez (2009), precisa que, el principio de irrenunciabilidad no solo constituye un privilegio legal, sino que es visto como un imperativo que debe ser protegido en forma amplia (p. 38).

Para Toyama (2001), este principio constituye ser el eje protector de los derechos laborales, pues a través de éste, se presume nula toda aquella acción del trabajador dirigida a causarse perjuicio asimismo renunciando a derechos laborales que han sido dispuestos en una norma positiva (p. 166). Es decir, el legislador presume que, un acto realizado por un trabajador renunciando a sus

derechos laborales, significa que este, ha sido dirigido por el empleador o que a través de dicho acto se intenta perjudicar a un tercero.

3. CONCLUSIONES

El pago indemnizatorio por despido arbitrario, es en esencia netamente económico, pues lo que se busca es solo el pago resarcitorio por el tiempo laborado, por tanto, le es aplicable el plazo de prescripción de 4 años que estipula la Ley N° 27321 (pago beneficios sociales), plazo que sería factible aplicar a este tipo de casos, si la concordamos con el artículo 26° inciso 3 de la Constitución Política, el cual establece que en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma se debe interpretar de la forma más favorable al trabajador.

El aplicar el plazo de caducidad en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral, es ilegal no acorde con la Constitución.

REFERENCIAS

- Aparicio, L. C. (2004). *Extinción de la Relación Laboral: Condiciones y Procedimientos para el Despido* (3ª edición ed.). Lima: Aparicio, L., Chienda, A., Vértiz, A., Vilela, A. (2004). *Extinción de la Relación Laboral: JL Impresores de José Antonio Aparicio Rabines*.
- Blancas, C. (1991). *El Derecho de la Estabilidad en el Trabajo. Asociación laboral para el desarrollo ADEC-ATC* (1ra ed.). Lima: Junio.
- Blancas, C. (2012). *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*. Lima.
- Carrasco, J. (s/a). *Sobre la inexistencia del plazo de caducidad, para las acciones de despido fraudulento e incausados*. Recuperado de <http://www.justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/ARTICULO%20-%20SOBRE%20LA%20INEXISTENCIA%20DE%20PLAZO%20DE%20CADUCIDAD%20PARA%20DESPIDOS%20FRAUDULENTOS%20E%20INCAUSADOS.pdf>
- Machicado, J. (2013). *La Prescripción. Apuntes Jurídicos*. Recuperado de <https://jorgemachicado.blogspot.com/2013/04/pre.html>
- Neves, M. (2005). *La prescripción laboral. Themis(50)*, p. 39-46. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/8745/9131>
- Pacori, J. (2011). *Sobre la Indemnización por Despido Arbitrario* (1° edición ed.). Arequipa: URANIO.

Plá Rodríguez, A. (2009). *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*.

Chiclayo: Grijley E.I.R.L.

Quiñones, S. P. (2014). *El despido laboral* (1° edición ed.). Lima: El Buho E.I.R.L.

Toyama, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Revista Ius et veritas - PUCP(22)*, 164-179. Lima. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997/16421>

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (1ª edición ed.). Lima: EL BUHO E.I.R.L.

Vidal, F. (1985). *La prescripción y la caducidad en el código civil peruano*. Lima: Editores.

Vinatea, L. (2004). La Adecuada Protección Procesal contra el despido Arbitrario: Comentarios a la Sentencia de fecha 13 de Marzo de 2003 emitida por el Tribunal constitucional. *Revista Derecho y Sociedad* (N° 23).