



**EXP. N° 16076-2016-0-1801-JR-LA-09 (Expediente Físico)**

S.S.:

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

VASCONES RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

**Juzgado de Origen: 19° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente**

**Vista de la Causa: 07/10/2021**

***Sumilla:** El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende– con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera.*

## **SENTENCIA DE VISTA**

Lima, siete de octubre del dos mil veintiuno.-

**VISTOS:** Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Unico Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en los siguientes fundamentos:

### **I. PARTE EXPOSITIVA:**

#### **I.1. Objeto de la revisión**

Vienen en revisión a esta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, **MARIO SOLER HUERTA COTERA**, contra la Sentencia N° 058-2021-GJGI recaída mediante Resolución N° 12, su fecha 11 de junio de 2021, en el cual se ordenó lo siguiente:

- a) Fundada la excepción procesal de caducidad formulada por la parte demandada, respecto a la impugnación del acto de hostilización.
- b) Infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario.

#### **1.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)**



La parte demandante, **MARIO SOLER HUERTA COTERA**, en su apelación alega que la sentencia apelada incurrió en diversos errores, al sostener lo siguiente:

- i) Se aprecia un error al momento de haberse admitido la excepción de caducidad, pues la carta de cese de actos de hostilidad se presentó el 15 de junio de 2016 y el cual fue contestada el 20 de junio de 2016; por lo que, al extinguirse la relación laboral el 09 de julio de 2016, se podrá apreciar que la demanda de indemnización por despido arbitrario se ha presentado dentro del plazo legal de 30 días hábiles. (Agravio N°01)
- ii) No existe un motivo suficiente para denegar la pretensión de una indemnización por daños y perjuicios a causa de una declaración de la excepción procesal de caducidad; por cuanto que para la misma se deberá aplicar un plazo de 10 años. (Agravio N°02)

## II. PARTE CONSIDERATIVA:

**PRIMERO:** En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

## **CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES**

**SEGUNDO:** Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la *ratio decidendi* que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera<sup>1</sup>.

Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando

<sup>1</sup> LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.



a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa<sup>2</sup>; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

*“La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.*

**TERCERO:** Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegio sostiene:

*“El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:*

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos*

---

<sup>2</sup> Ibidem, pág. 532



- utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.
- c) *Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) *La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) *La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*

*De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.*

En base a los fundamentos expuestos, se podrá analizar los siguientes agravios formulados.

.....

## **CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO**

**CUARTO:Respecto al Acto de Hostilidad.** - Conforme a lo previsto nuestra legislación laboral vigente, los actos de hostilidad se encuentran regulados en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, mediante el cual:

*"(...) Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso*



*fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador; y, h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad (...)"*

De esta manera, los actos de hostilidad (de manera global) implicarán necesariamente modificaciones unilaterales dentro del contrato de trabajo por parte del empleador sujeta a condiciones legales o dentro de su esfera subjetiva, pues el principio de razonabilidad constitucional determinará una limitación sustancial del *ius variandi*, pues el abuso de los mismos -en detrimento de los derechos del trabajador- harán insostenible la continuidad de la relación laboral; así, considerando las causales previstas en el párrafo anterior, nuestra legislación y jurisprudencia han señalado que el acto que vulnere o socave contra la persona o dignidad del trabajador será equiparable a un claro acto de hostilidad.

En ese sentido, el mismo representará una variación de los derechos regulares de la trabajadora siempre que una de las partes acredite un perjuicio a la parte demandante, no se observe una causa válida o justificada que sustente tal decisión y no se advierta la necesidad justificada de tal traslado o variación de las funciones.

**QUINTO:** Dentro del presente concepto, a través de la Casación N° 8163-2016-Lima, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, se ha precisado que la modificación o suspensión de la prestación laboral será válida, por cuanto:

*"(...) El *ius variandi* consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la ley (...)"*

Por consiguiente, para poder impugnar una decisión empresarial y considerarla como un acto de hostilidad, a nivel jurisprudencial, la propia Corte Suprema ha establecido que será necesario la acreditación de un perjuicio al trabajador al momento de sustentarse la constitución de un acto de hostilidad, por cuanto a través de la Casación N° 16443-2014-Lima, se ha precisado:

*"(...) Resulta innegable que el acto de hostilidad se produce en el momento en que el empleador, con un determinado accionar, ocasiona al trabajador algún perjuicio previsto en la norma pertinente. En términos generales se considera como actos de hostilidad a*



*aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción. Sin embargo, en nuestra legislación laboral, específicamente en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, considera que no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son considerados como actos de hostilidad, habiéndose optado por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral(...)"*

**SEXTO:** Además, conforme a lo señalado en el párrafo precedente, la propia norma ha precisado que, con anterioridad a la acción judicial, el demandante deberá emplazar por escrito a su empleador, imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

En ese sentido, el artículo 35° de la LPCL ha regulado en forma expresa que el trabajador que se considere hostilizado, bajo el supuesto de cualquiera de las causales indicadas en el artículo 30° de la misma ley, podrá optar excluyentemente por:

"(...)

- a) *Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,*
- b) *La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle (...)"*

Por consiguiente, el requisito previo para que el trabajador pueda optar las opciones citadas será a través del emplazamiento por escrito y el cumplimiento de un plazo no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta.

**SETIMO: Respecto a la excepción de Caducidad.-** La excepción de caducidad viene a ser la pérdida de procedencia o efectividad de la demanda, en virtud de la falta de ejercicio de la acción dentro de del plazo señalado por ley, es decir, en base a la aplicación de la presente excepción, no se perderá el derecho a accionar pero si a que la misma no sea atendida judicialmente basado en la propia inactividad de la parte interesada; en efecto, la presente excepción procesal es una modalidad formulada, de carácter perentorio, destinado a cuestionar un aspecto formal conforme al plazo facultado por la norma.

Por ello, en materia ordinaria laboral, si bien el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, determinó que el plazo aplicable para los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad es de 30 días naturales, al momento de regularse que:



*"El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. (...) Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho(...)La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento"*

**OCTAVO:** Sin embargo, a través del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 1999, los órganos jurisdiccionales acordaron:

*"(...) Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral –aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36° del TUO".*

Por ello, de la revisión del artículo 58 del Reglamento de la LPCL, se aprecia:

*"Se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial, a que se refiere el artículo 69 de la Ley, además de los días de suspensión de Despacho Judicial conforme al artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquellas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento"*

Por su parte, el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial refiere:

*"No hay Despacho Judicial los días Sábados, Domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial. Asimismo, por inicio del Año Judicial y por el día del Juez"*

De este modo, el plazo de caducidad regulado por el artículo 36° de la LPCL no se computarán los días sábados ni domingos, ni los feriados no laborales, ni los días de apertura del año judicial, ni del día del juez, como tampoco los días en que por fuerza mayor o caso fortuito se impida su funcionamiento; en otras palabras, el cómputo de dicho plazo se efectúa únicamente en atención a los días hábiles.

**NOVENO:** Además, a través del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral expedido por la Corte Suprema de la República, se acordó por unanimidad que:

*"El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (...)"*

Así, se unificó los criterios divergentes que se habían venido dictando por los órganos jurisdiccionales de la República.



**DECIMO: Del caso en concreto (Agravio N° 01).**- De lo actuado, **la parte demandante** reitera que la Judicatura ha cometido un error al momento de admitir la excepción de caducidad, pues la carta de cese de actos de hostilidad se presentó el 15 de junio de 2016 y el cual fue contestada el 20 de junio de 2016; por lo que, al extinguirse la relación laboral el 09 de julio de 2016, se podrá apreciar que la demanda de indemnización por despido arbitrario se ha presentado dentro del plazo legal de 30 días hábiles.

Así, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** no menciona argumento alguno dentro de la sentencia, al solamente precisar que tales argumentos fueron declarados de manera oral dentro de la audiencia de juzgamiento.

**DECIMO PRIMERO:** Ahora bien, de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que la parte demandante solicitó el cese de los actos de hostilidad a su empleador, por motivo de traslado geográfico a la Av. América Norte N° 1051, Urb. Los Jardines, Trujillo, y su estado de incapacidad física; asimismo, al no apreciarse una corrección de la conducta cuestionada, se observa que la parte demandante solicitó el cese de tal presunto acto de hostilidad el 15 de junio de 2016, el cual fue contestado posteriormente el día 20 de junio de 2016.

Para esto, dentro de la audiencia de juzgamiento, el órgano jurisdiccional de primera instancia ha considerado que la fecha del plazo de caducidad se computaría desde el 20 de junio de 2016 (el cual finalizaría en el mes de julio de 2016); el mismo en consecuencia de una inadecuada y arbitraria valoración de los medios probatorios ofrecidos, por cuanto la parte demandante ha demostrado que la demanda de indemnización por despido arbitrario ha sido presentado el 16 de agosto de 2016, esto es, dentro del plazo de los 30 días hábiles establecidos dentro del artículo 35° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**DECIMO SEGUNDO:** En efecto, de una mínima revisión del artículo 35° de la LPCL, se podrá apreciar que la norma ha fijado que el plazo de caducidad se iniciará luego de la constitución del hecho lesivo, en el presente caso, se podrá advertir que el hecho lesivo se ha acreditado con la extinción de la relación laboral producida el 09 de julio de 2016 (el cual se ha acreditado dentro de la demanda), a través de la comunicación que hiciera el trabajador demandante a la empleadora a tal fecha y el cual ha sido acreditado dentro del presente proceso.

Por consiguiente, si los artículos 35° y 36° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, determinó que el plazo aplicable para los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad será de 30 días naturales luego de la extinción de la relación laboral, al momento de regularse que:

*“(...) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle (...)”*



*"(...)El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. (...) Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho(...)La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento (...)"*

Entonces no se aprecia un elemento normativo o material para poder estimar que el plazo de caducidad haya solamente podido iniciar mediante la presentación de los descargos del empleador, con fecha 20 de junio de 2016 (reconocido por la propia parte demandada), o desconocer la posterior extinción de la relación laboral (producido el 09 de julio de 2016); en cuanto que tal argumento empleado dentro de la sentencia impugnada simplemente significaría omitir totalmente lo normado por los artículos 35° y 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, al desconocer arbitrariamente que la presente demanda se presentó dentro del plazo de 30 días hábiles posteriores.

**DECIMO TERCERO:** Además, a pesar que el plazo de caducidad se encuentre regulado mediante una norma expresa con carácter de ius imperium (en base a la norma o reglamento), pero también se deberá tener presente que tal plazo no será aplicado -en forma particular- dentro de un caso de cese de actos de hostilidad, **sise aprecia que el tipo de acto por hostilidad ha tenido un carácter continuo y permanente.**

En efecto, si bien es verdad que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, a través de la Casación N° 691-2014-Lima, ha establecido lo siguiente:

*"(...) El artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por el que se calificó y declaró procedente el recurso de casación, dispone que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho (...) La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho (...) La caducidad constituye un medio de extinción de la pretensión procesal y como tal extingue el derecho y la acción correspondiente; se encuentra determinada por el transcurso del tiempo y su plazo tiene por característica ser perentorio. La declaración de caducidad obedecerá a la facultad oficiosa del juez o a la petición de parte, en ese sentido, vía excepción (...)"*

Sin embargo, este Colegiado Superior también tiene presente la garantía constitucional a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y el Acceso a la Justicia reconocida por el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, pues, a través del Exp. N° 2906-2002-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha dejado establecido que estos derechos constitucionales podrán delimitar el



efecto jurídico de la caducidad si se advierte que los actos de hostilidad cuestionados a nivel judicial tienen carácter de actos permanentes o continuos (hasta el momento de producirse la extinción de la relación laboral), conforme a una valoración razonable de los fundamentos de la demanda.

**DECIMO CUARTO:** Al respecto, se deberá tener presente que en la descrita sentencia recaída en el Exp. N° 2906-2002-AA/TC, el TC ha señalado con meridiana claridad la inaplicación del plazo de caducidad dentro de actos de carácter continuo, por cuanto:

*"(...)Respecto de la excepción de caducidad, este Tribunal considera que ella debe desestimarse, en razón de que, en el presente caso, se trata de una afectación que reviste carácter continuado, ya que los actos considerados atentatorios de los derechos fundamentales del demandante (...)"*

Por cuanto existe la necesidad de restringir a nivel constitucional y ordinaria respecto a un cambio geográfico, así como un tipo de perjuicio dentro de tal mandato; siempre y cuando se ejerzan en forma no razonable, en base a una aplicación dinámica del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**DECIMO QUINTO:** Al apreciar consecuentemente que la interpretación realizada por el órgano jurisdiccional de primera instancia ha sido arbitraria ilegal y contrario a lo expresamente normado por nuestra legislación; se deberá declarar la invalidez de la excepción procesal declarada dentro de la sentencia impugnada, en cuanto que el referido juzgado de primera instancia deberá realizar un pronunciamiento del fondo de la controversia y establecer si se ha producido un acto de hostilidad conforme a un traslado geográfico, el cual se ha relacionado con su estado de incapacidad física parcial.

Asimismo, al existir serios vicios de motivación y interpretación de los artículos 35° y 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se deberá **llamar severamente la atención al magistrado que ha expedido la resolución impugnada**; con el objeto que ponga un mayor celo dentro del desempeño de sus funciones jurisdiccionales, bajo sanción que, dentro un acto similar, sea comunicado oportunamente a la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura – ODECMA de la Corte Superior de Justicia de Lima, para el inicio de las investigaciones correspondientes.

En consecuencia, **corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**; por lo que, reformándola, se deberá declarar infundada la excepción procesal de caducidad y se deberá emitir un pronunciamiento de fondo con respecto a la presente controversia.

.....



**DECIMO SEXTO: Sobre las demás causales formuladas (Agravio N° 02).** -

Sobre el presente extremo, la **parte demandada** señala que no existe un motivo suficiente para denegar la pretensión de una indemnización por daños y perjuicios a causa de una declaración de la excepción procesal de caducidad; por cuanto que para la misma se deberá aplicar un plazo de 10 años.

Sobre lo señalado, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** declara que la acción indemnizatoria pretendida no puede ampararse, por cuanto la excepción procesal de caducidad ha sido declarada fundada.

Ante ello, esta **Instancia Superior** estima que el presente agravio deberá desestimarse de plano; pues dentro de esta segunda instancia procesal ya se ha declarado la necesidad que el órgano jurisdiccional de primera instancia deba realizar un pronunciamiento de fondo con respecto a la constitución de un acto de hostilidad, la asignación de una indemnización por despido arbitrario y la pretensión indemnizatoria (daño moral) solicitada.

Con ello, **corresponderá rechazar el agravio deducido por la parte demandante** en el presente extremo.

.....  
**III. PARTE RESOLUTIVA:**

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

**HA RESUELTO:**

**1.- REVOCAR** la Sentencia N° 058-2021-GJGI recaída mediante Resolución N° 12, su fecha 11 de junio de 2021, en el cual se declaró fundada la excepción procesal de caducidad; por lo que, reformándola, se ordena lo siguiente:

- a) Declarar infundada la excepción procesal de caducidad formulada por la parte demandada.
- b) Realizar un pronunciamiento de fondo con respecto a la pretensión de impugnación por acto de hostilidad en base a un traslado geográfico, una indemnización por despido arbitrario, así como la de indemnización por daños y perjuicios correspondiente al daño moral.

En los seguidos por **MARIO SOLER HUERTA COTERA** contra la **EMPRESA DE SERVICIOS SANTA MONICA S.R.L.**, sobre impugnación de actos de hostilidad y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese. -

**LJBB**