



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN

Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo¹

Jirón Nemesio Raez N° 510, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

APLICACIÓN DE LA LEY POR ANALOGÍA

Sumilla: La parte demandada pretende que a la pretensión de impugnación de sanción administrativa, se aplique el plazo de caducidad establecido en el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, no obstante, conforme lo regula el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil, la ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía, por lo que, no puede aplicarse el plazo de caducidad de pretensiones relacionadas a la nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, en razón que su aplicación sería en perjuicio a la accionante en su derecho de acción y acceso a la justicia.

Expediente N° 01325-2020-0-1501-JR-LA-03.

JUECES : Corrales, Uriol y **Villarreal**.
PROVIENE : 3^{er} Juzgado de Trabajo de Huancayo.
GRADO : Sentencia apelada.
Juez Ponente : Ivan Villarreal Balbin.

RESOLUCIÓN N° 08

Huancayo, 10 de junio de 2021.

En los seguidos por Lili Lisbet Gomez Campomanes contra la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., sobre Impugnación de sanción disciplinaria, esta Sala Laboral ha expedido en segunda instancia la:

SENTENCIA DE VISTA N° 609 - 2021

¹ En el fanpage de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, se publican las sentencias y autos de vista, tablas de audiencias, los artículos de los jueces superiores y se transmiten las audiencias vía Facebook Live.

Visítanos en: <https://www.facebook.com/Primera-Sala-Laboral-Permanente-de-Huancayo-CSJJU-105655571483614>



I. ASUNTO

Materia del Grado

Viene en grado de apelación la Sentencia N° 47-2021-3°JTH, contenida en la Resolución N° 05 de fecha 16 de febrero de 2021, que declara fundada la demanda, con lo demás que contiene.

Fundamentos de la apelación de la demandada

La mencionada resolución es apelada por la parte demandada, cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:

- a) Se desestimó la excepción de caducidad, sin tener en consideración que al impugnarse una sanción menor al despido, es de aplicación el plazo de caducidad prevista en el artículo 36° del TUO del Decreto Legislativo 728, por interpretación extensiva, la misma que dispone el plazo de caducidad de 30 días.
- b) El despido y la suspensión de labores sin goce de remuneraciones, ambas son sanciones disciplinarias, por tanto, debe aplicarse en forma similar el plazo de 30 días, si a la sanción disciplinaria despido (sanción más drástica) se aplica el plazo de caducidad de 30 días "con mayor razón" se aplicará este mismo plazo a la sanción disciplinaria de suspensión de labores sin goce de remuneraciones (sanción menos drástica).
- c) No se tuvo en consideración que la declaración jurada y compromiso de salud de fecha 09 de julio del 2020 suscrito por la demandante el mismo día en que tuvo sintomatología relacionada al COVID-19, la obligaba a que se mantenga en aislamiento domiciliario y que toda comunicación lo efectúe por correos u otros medios, a pesar de ello, acudió a laborar el 10 de julio del 2020, siendo invitada a retirarse a su domicilio por dicha sintomatología, no obstante, y mostrando una actitud renuente y contraria a la responsabilidad volvió a su centro de labores al día siguiente 11 de julio del 2020.
- d) Ante dicho incumplimiento es correcto que se le haya aplicado una sanción disciplinaria de 5 días de suspensión conforme lo establece el Reglamento Interno de Trabajo, la sentencia padece de una motivación insuficiente porque no motiva suficientemente las razones válidas que sustentan la vulneración del principio de tipicidad, toda vez que la falta se sustenta en hechos debidamente probados.



II. FUNDAMENTOS

TEMA DE DECISIÓN:

Corresponde:

- a. Determinar si ha operado el plazo de caducidad en la demanda incoada por la accionante.
- b. Determinar si se ha vulnerado el debido procedimiento en sede administrativa, a consecuencia de la sanción impuesta a la demandante.

LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:

Del derecho al trabajo

1. En principio, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, pues, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, por consiguiente, es derecho de todo trabajador a percibir una remuneración justa y equitativa por el trabajo prestado. Estos derechos fundamentales del trabajador han sido consagrados en los artículos 23° y 24° de la Constitución Política del Estado.

Debido proceso en la sanción disciplinaria al trabajador

2. El Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), prescribe en su artículo 9°², la

² Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.



facultad del empleador de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores, ello dentro de los límites de la razonabilidad. No obstante, la facultad del empleador de ejercer su poder disciplinario en el centro de trabajo debe respetar el debido proceso en su doble dimensión: **formal y sustancial**, esto es de observancia obligatoria tanto en el régimen laboral privado como en el público. Pues, sólo se concibe una sanción disciplinaria justa a través de un proceso justo.

3. El debido proceso formal comprende iniciar el proceso de despido observando el principio de inmediatez, esto es, la rápida reacción del empleador en instaurar el proceso disciplinario ante el conocimiento de la falta laboral que se le acusa al trabajador, otorgándole su derecho a la defensa, respetando las formalidades y plazos legales en su procesamiento y sanción.

4. En cambio, el debido procesal sustancial, está referido a la fundamentación objetiva de la decisión disciplinaria, la aplicación correcta de la causa legal de la sanción, observando el principio de tipicidad, en correspondencia o congruencia con los cargos inicialmente imputados, y a la razonabilidad y proporcionalidad de la medida disciplinaria aplicada (STC N° 00045-2004-PI/TC), a la luz de los hechos probados que configuran la falta cometida por el trabajador, esto es, ponderar y graduar debidamente la opción correctiva sea de amonestación, suspensión y despido o destitución (STC N° 1767-2007-PA/TC), así como cuidar de no vulnerar los derechos inespecíficos del trabajador como sujeto dentro de la relación laboral.

Sobre el principio de legalidad

5. El principio de legalidad en materia sancionatoria impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente



determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está también determinada por la ley. Como lo ha expresado el Tribunal (Caso de la Legislación Antiterrorista, Exp. N.º 010-2002-AI/TC), el principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*).

6. Como se ha señalado, "Dicho principio comprende una doble garantía; la primera, de orden material y alcance absoluto, tanto referida al ámbito estrictamente penal como al de las sanciones administrativas, refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica en dichos campos limitativos y supone la imperiosa necesidad de predeterminación normativa de las conductas infractoras y de las sanciones correspondientes, es decir, la existencia de preceptos jurídicos (*lex praevia*) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (*lex certa*) aquellas conductas y se sepa a qué atenerse en cuanto a la aneja responsabilidad y a la eventual sanción; la segunda, de carácter formal, relativa a la exigencia y existencia de una norma de adecuado rango y que este Tribunal ha identificado como ley o norma con rango de ley. (Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional español 61/1990).

Sobre el principio de tipicidad

7. Del principio de legalidad se desprende el principio de taxatividad o de tipicidad. Sin embargo, no se puede equiparar ambos principios como sinónimos pues el principio de legalidad "se *satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa*



*definición de la conducta que la ley considera como falta*³. En este sentido, el principio de taxatividad o de tipicidad representa *"una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal"*⁴.

ANÁLISIS DEL CASO DE AUTOS

DE LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD

8. La parte demandada, señala que se desestimó la excepción de caducidad, sin tener en consideración que al impugnarse una sanción menor al despido, es de aplicación el plazo de caducidad prevista en el artículo 36° del TUO del Decreto Legislativo 728, por interpretación extensiva, la misma que dispone el plazo de caducidad de 30 días. El despido y la suspensión de labores sin goce de remuneraciones, ambas son sanciones disciplinarias, por tanto, debe aplicarse en forma similar el plazo de 30 días, si a la sanción disciplinaria despido (sanción más drástica) se aplica el plazo de caducidad de 30 días "con mayor razón" se aplicará este mismo plazo a la sanción disciplinaria de suspensión de labores sin goce de remuneraciones (sanción menos drástica).

9. Cabe señalar que el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil, establece: *"Aplicación analógica de la ley. Artículo IV.- La ley*

³ Tribunal Constitucional. Expediente N° 2050-2002-AA/TC. Sentencia del 16 de abril de 2002. Fundamento 5.

⁴ Tribunal Constitucional. Expediente N° 2192-2004-AA/TC. Sentencia del 11 de octubre de 2004. Fundamento 5.



que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía”.

10. Cabe recordar que la analogía, más que aplicar normas, en realidad lo que hace es crear una nueva disposición no existente previamente; así lo explica el profesor Marcial Rubio⁵, cuando señala que lo particular de la analogía, dentro de la integración jurídica, consiste en que el agente aplicador del derecho toma una norma con un supuesto elaborado para un situación determinada y la aplica a otra que es distinta, pero semejante a la prevista; estrictamente aquí no hay norma jurídica aplicable al caso que se quiere regular, pero el agente aplicador opta por considerar que la situación que ocurre, si bien no está prevista, es “análoga” a la contenida en el supuesto de la norma y, por tanto, la regula aplicando las consecuencias, pero cambiando en “algo” el supuesto. Al existir regulación para el conflicto que ahora nos ocupa, según lo ya explicado, no cabe aplicar analógicamente otras normas que regulen conflictos de derechos⁶.

11. Es menester indicar que la Corte Suprema de la República en la Casación N° 592-96, ha declarado *“Las normas que tienen naturaleza jurídica sancionatoria deben ser interpretadas de manera restrictiva de acuerdo al principio contenido en el artículo cuarto del Título Preliminar del Código Civil”*.

12. Por su parte, el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: ***“Artículo 36.- 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***

⁵ Marcial RUBIO CORREA. *El Título Preliminar del Código Civil*. 9° edición. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2008, p. 81.

⁶ Portal Poder Judicial.

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1f551e004ea7e1b1bc1fbc060aba8daf/S%C3%A9ptimo_Plano_Casatorio_Civil.pdf?MOD=AJPERES. Web consultada el 10 de junio de 2021.

⁷ Código Civil , Ediciones Legales, Pág. 4.



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 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 el, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento” (Énfasis agregado).*

13. Bajo lo expuesto, la parte demandada pretende que a la pretensión de impugnación de sanción administrativa, se aplique el plazo de caducidad establecido en el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, no obstante, conforme lo regula el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil, la ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía, por lo que, no puede aplicarse el plazo de caducidad de pretensiones relacionadas a la nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, en razón que su aplicación sería en perjuicio a la accionante en su derecho de acción y acceso a la justicia, el cual implica la garantía de que los ciudadanos puedan acceder a los órganos jurisdiccionales para que se resuelva una situación jurídica, conflicto de derechos o presentación de reclamos en un proceso judicial; en consecuencia, se deberá desestimar este extremo impugnado.

SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO

14. La demandada impugna la sentencia, en el extremo que en la sentencia no se tuvo en consideración que la declaración jurada y compromiso de salud de fecha 09 de julio del 2020 suscrito por la demandante el mismo día en que tuvo sintomatología relacionada al



COVID-19, la obligaba a que se mantenga en aislamiento domiciliario y que toda comunicación lo efectúe por correos u otros medios, a pesar de ello, acudió a laborar el 10 de julio del 2020, siendo invitada a retirarse a su domicilio por dicha sintomatología, no obstante, y mostrando una actitud renuente y contraria a la responsabilidad volvió a su centro de labores al día siguiente 11 de julio del 2020, y que por dicho incumplimiento es correcto que se le haya aplicado una sanción disciplinaria de 5 días de suspensión.

15. Cabe señalar que con el Memorándum N° 10606-2020-G-CMACHYO de fecha 31 de agosto del 2020, se suspendió a la actora con cinco días sin goce de remuneraciones, por los siguientes motivos:

- Por asistir a laborar el día 10 de julio del 2020, a pesar de que ya tenía síntomas relacionados al Covid 19; por apersonarse a laborar el día 11 de julio de 2020, a pesar de que se le informó que no debía asistir a trabajar hasta que el personal del Departamento de Gestión de Talento Humano se comunique con su persona.
- No cumplimiento de lo establecido en el Manual de Organizaciones y Funciones de Auxiliar de Operaciones.
- No cumplimiento del art. 68 del Reglamento Interno de Trabajo.
- No cumplimiento del Plan de acción de Vigilancia, Prevención y cuidado de la salud de los colaboradores en el Marco de la Emergencia Sanitaria por COVID 19 de Caja Huancayo.

16. Asimismo, en autos obra el siguiente correo electrónico que se le envió, señalándose:



De: Ines Cordova Ramos <icordovar@cajahuancayo.com.pe>
Enviado el: domingo, 12 de julio de 2020 10:15 a. m.
Para: 'MAninelcarhuallanqui2028@gmail.com'
CC: Rosmery Luz Patiño Zamudio; Lisset Nuñez Samaniego; Katerin Elvira Chapa Segovia
Asunto: PLAN DE VIGILANCIA MEDICA ANTE COVID

Buenas tardes estimada Lili Gomez:

De acuerdo a lo conversado , mediante la presente se reitera las siguientes indicaciones como parte del protocolo de prevención de COVID 19 que la Caja viene implementando en salvaguarda de la salud de ud y todos los colaboradores.

1. Deberá permanecer en asilamiento hasta la mejoría de su salud previa atención en el centro asistencial de EsSalud u otro que ud. Considere, con los documentos de sustento se otorgara licencia con goce (de carácter compensable) durante este periodo.
2. Cumplir con las indicaciones de su médico tratante.
3. Comunicar en caso cuente con el descarte correspondiente o no presente sintomatología.
4. Cualquier inconveniente, consulta u otros no dude en comunicarnos.

Es cuanto podemos informar.

 Caja Huancayo <i>La Caja del Perú</i>	Rosmery L. Patiño Zamudio <i>Trabajadora Social</i> DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Telf. (064) 481 000 - Anexo 1200 / 964650282 Calle Real N° 341 - 343, Huancayo www.cajahuancayo.com.pe
---	---

Construyendo un mejor lugar para trabajar

17. Ahora, bien según el Protocolo para Atención en Casos COVID 19, en el numeral 2.1 y 3.1, señalan:



CAPÍTULO II
PROTOCOLO PARA CASOS CON INDICIOS DE SINTOMATOLOGIA

2.1 Administrador o Jefe de Unidad Orgánica:

- Toma conocimiento y/o evidencia que un colaborador presenta indicios de sintomatología (resfriado común o tos simple).
- Indica al colaborador el inmediato aislamiento en su domicilio
- Efectúa el seguimiento al colaborador y a las medidas de prevención de su agencia u Oficina y comunica los inconvenientes al personal de GTH.

CAPÍTULO III
PROTOCOLO PARA CASOS SOSPECHOSOS

3.1 Administrador o Jefe de Unidad Orgánica:

- Toma conocimiento y/o evidencia que un colaborador presenta uno o más síntomas de COVID 19 y/o ha estado en contacto directo con una persona (familia, amigos o clientes) como caso sospechoso o caso confirmado COVID 19.
- Indica al colaborador el inmediato aislamiento en su domicilio
- Comunica al personal autorizado del departamento de GTH citado en el punto 1.5.
- Coordina con el Dpto. de Logística y/o Municipalidad distrital/provincial la inmediata desinfección de la agencia u oficina
- Salvaguarda los datos de los colaboradores en cumplimiento a la Ley de protección de datos personales.
- Efectúa el seguimiento al colaborador y a las medidas de prevención de su agencia u Oficina y comunica los inconvenientes al personal de GTH.

18. Bajo lo expuesto, se aprecia que quien dispuso que la actora ante la sospecha de tener Covid 19, se aísle fue la trabajadora Social Rosmery L. Patiño Zamudio, cuando según el Protocolo para Atención en Casos COVID 19, quien debió hacerle era el Administrador o Jefe de la Unidad Orgánica, es decir que no se cumplió con la norma interna, sancionando a la actora el haber acudido a laborar, cuando el funcionario responsable o indicado no cumplió con sus funciones.

19. De otro lado, en autos tampoco se encuentra acreditado que la accionante haya contraído el Covid 19, para poder aislarse según el protocolo de la entidad demandada, por lo que, tampoco correspondía su aislamiento, no habiendo cumplido con acreditar este hecho la entidad emplazada, soslayando lo regulado en el artículo 23° numeral 23.1) de la Ley N° 29497, que prescribe: "*Artículo 23.-*



Carga de la prueba. 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales”; en consecuencia, al no haberse quebrado la presunción de inocencia de la accionante, este extremo impugnado también se deberá desestimar.

CONCLUSIÓN

20. Por los argumentos expuestos, se tiene acreditado que en la sanción impuesta a la demandante no se cumplió con escrupulosidad el principio de tipicidad, habiéndose vulnerado el debido procedimiento, siendo sancionada injustamente, no habiendo la entidad emplazada demostrado a cabalidad su responsabilidad administrativa.

III. DECISIÓN

De acuerdo a los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación, **RESUELVE: CONFIRMAR** la Sentencia N° 47-2021-3°JTH, contenida en la Resolución N° 05 de fecha 16 de febrero de 2021, que declara infundada la excepción de caducidad propuesta por la entidad demandada y fundada la demanda, con lo demás que contiene.

NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.