



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 8715-2020

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla. De acuerdo al criterio adoptado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, resulta razonable y pertinente que el plazo para accionar judicialmente las sanciones disciplinarias distintas al despido sea el establecido en el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, es decir, de treinta días hábiles de producido el hecho.

Lima, cuatro de enero de dos mil veintitrés

VISTA la causa número ocho mil setecientos quince, guion dos mil veinte, guion **LIMA**, en audiencia pública virtual de la fecha, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, y producida la votación con arreglo a ley; se emite la siguiente sentencia

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Petróleos del Perú Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado en fecha siete de febrero de dos mil veinte, de fojas doscientos doce a doscientos dieciséis, contra la **sentencia de vista** de veinte de enero de dos mil veinte, de fojas ciento noventa y ocho a doscientos siete/vuelta, que **confirma** la **sentencia apelada** de veintidós de marzo de dos mil diecinueve, de fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y cuatro, que declara **fundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Guillermo Ronny Campos Camacho**, sobre **Impugnación de sanción disciplinaria y otros**.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de diecisiete de agosto de dos mil veintidós, de fojas ochenta y cinco a ochenta y ocho del cuaderno de casación, esta sala suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de **infracción normativa**



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 8715-2020

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

***del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728,
aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR.***

Correspondiendo a este supremo tribunal emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito

Primero.

- a) **Demanda.** Conforme se aprecia de la demanda de diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, de fojas cincuenta y ocho a setenta y cinco, el demandante insta como pretensión **i)** se deje sin efecto las sanciones disciplinarias impuestas mediante las cartas de nueve de enero de dos mil quince, dieciséis de enero de dos mil quince y uno de junio de dos mil diecisiete, respectivamente; y **ii)** se ordene el reintegro de la suma de dos mil ochenta y tres con 18/100 soles (S/ 2,083.18) correspondiente a las remuneraciones que fueron descontadas por las sanciones de suspensión que le impusieron los días doce, veintiséis, veintisiete a veintiocho de enero del dos mil quince y el cinco al nueve de junio del dos mil diecisiete.
- b) **Sentencia de primera instancia.** El Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declara **fundada** la demanda, en consecuencia: **i)** infundada la excepción de caducidad; **ii)** ordena a la demandada dejar sin efecto las Cartas DIST-DS-008-2014 de fecha nueve de enero de dos mil quince, DIST-002-2015 de fecha 16 de enero de dos mil quince, y PSU-050-2017 de fecha uno de junio de dos mil diecisiete, en las cuales se le impuso al demandante la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones; y **iii)** se



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 8715-2020

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

ordena el pago de dos mil ochenta y tres con 18/100 soles (S/ 2,083.18) por concepto de reintegro de remuneraciones por sanción disciplinaria, más intereses legales.

- c) Sentencia de segunda instancia.** El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral de la mencionada Corte Superior, **confirmar** la sentencia que declara fundada la demanda sobre impugnación de sanciones disciplinarias, y **modificándola** se ordena que la demandada pague a favor del actor la suma de mil ochocientos sesenta y uno con 65/100 soles (S/ 1,861.65) por concepto de reintegro de remuneraciones, más intereses legales.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Segundo. El presente análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

De advertirse la infracción normativa de carácter material corresponderá a esta sala suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39 de la Ley N.º 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, resolviendo el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

Sobre la causal material

¹ **Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo**

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 8715-2020

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Tercero. Se denuncia **infracción** normativa del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que 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 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 él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.”

Sobre la figura de la caducidad

Cuarto. Este supremo tribunal, mediante la **Casación N.º 23567-2018-LIMA**, de fecha treinta de noviembre de dos mil veintiuno, ha realizado algunas precisiones respecto a la institución jurídica en mención:

“La caducidad de la acción o del derecho es un fenómeno que se presenta, cuando pasado el tiempo que la ley señala para el ejercicio de un derecho, éste expira, quedando el interesado impedido jurídicamente para reclamarlo. (...) Es decir, que, si una persona tiene la potestad de ejercer un acto jurídico, pero no lo hace en el lapso perentorio, pierde el derecho de entablar la acción correspondiente. Su finalidad es dar veracidad a ciertas relaciones jurídicas, para que estas no se prolonguen de manera indefinida en el tiempo. (...) La caducidad de la acción se puede evitar, solo si se establece de manera formal ante la instancia judicial competente”. (énfasis nuestro).

De lo mencionado en el párrafo precedente, se deduce que la caducidad hace alusión a derechos temporales que sirven de sustento en determinadas pretensiones procesales, por lo que deberán cumplirse dos presupuestos para su aplicación:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 8715-2020

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

1. Que la pretensión tenga plazo fijado en la ley para accionar.
2. Que se ejercite la acción después de haberse vencido el plazo.

Quinto. Si bien el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR, no precisa el plazo de caducidad para la impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, también es cierto que ante la existencia de una manifiesta deficiencia de la norma, los jueces no pueden dejar de administrar justicia, en virtud del principio establecido en el numeral ocho del artículo 139 de la Constitución Política.

Sexto. Ante la manifestación de estos supuestos, la Corte Suprema de Justicia, en el marco de lo dispuesto en el artículo 116 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ha ido desarrollando diversos plenos jurisdiccionales supremos en materia laboral, los cuales tienen como finalidad conducir al perfeccionamiento del ejercicio de la función jurisdiccional y a la discusión de criterios jurisprudenciales de determinada especialidad.

Criterio de la Corte Suprema respecto a la impugnación de las sanciones disciplinarias distintas al despido

Séptimo. Sobre la materia en discusión, la Corte Suprema de Justicia en el **IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral** de fecha dieciocho de mayo de dos mil veintidós, acordó por unanimidad en el numeral tres punto uno del tema tres, sobre el plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido, lo siguiente:

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



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 8715-2020

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Solución al caso concreto

Octavo. El recurrente argumenta en su recurso casatorio que la sala superior *“no tiene en cuenta que el artículo 36 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, regula que en caso el trabajador pretenda impugnar la sanción más grave dentro de la relación laboral, como es el supuesto del despido, tiene 30 días naturales de ocurrido el hecho para poder recurrir ante el poder judicial para cuestionarlo, por tanto, si se impugna una sanción menor, como la suspensión, también ese debe ser el plazo a observar para su cuestionamiento judicial”*. Asimismo indica que: *“(…) entender que, en el Régimen Laboral Privado no existe un plazo legal para que el trabajador impugne las sanciones disciplinarias, generaría un escenario de incertidumbre e inseguridad jurídica, pues el trabajador podría impugnar sanciones menos graves que el despido hasta con más de 5 o 10 años de antigüedad, reviviendo hechos de los cuales ya no existiría rastro probatorio para acreditar las posiciones de las partes procesales (...)”*.

Noveno. En el presente caso, la parte demandada mediante escrito de fecha siete de mayo de dos mil diecisiete, deduce excepción de caducidad, que en sentencia de primera instancia fue declarada infundada, y en sentencia de vista, confirmado dicho extremo. Por tanto, al tener directa relación con la causal de infracción normativa invocada en el recurso de casación, este colegiado supremo considera pertinente emitir pronunciamiento respecto a la aplicación de dicha excepción.

Décimo. Siendo así, queda probado en autos que el demandante fue sancionado mediante los siguientes documentos:

- 1) Carta DIST-DS008-2014, de fecha 09 de enero de 2015.
- 2) Carta DIST-002-2015 de fecha 16 de enero de 2015.
- 3) Carta PSU-050-2017 de fecha 01 de junio de 2017.

Respecto al primer documento, el demandante efectuó su descargo el diez de enero de dos mil quince. Sobre el segundo documento, el demandante realizó su



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 8715-2020

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

descargo el veintiocho de enero de dos mil quince. Finalmente, ante el tercer documento, el demandante remitió su descargo el veinte de junio de dos mil diecisiete.

Así, de la revisión de los actuados, queda comprobado que la entidad demandada no dio respuesta formal al trabajador sancionado, quedando habilitada la vía judicial para la impugnación de dichas sanciones por parte del demandante.

Undécimo. Sin embargo, realizado el estudio del expediente materia del caso, se observa que el demandante pretende dejar sin efecto las sanciones impuestas, mediante acción judicial presentada el diecisiete de noviembre de dos mil diecisiete, es decir, a más de dos años de la consumación de las primeras dos sanciones, y a más de cuatro meses de la tercera sanción.

Duodécimo. De acuerdo al criterio adoptado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, resulta razonable y pertinente que el plazo para accionar judicialmente las sanciones disciplinarias distintas al despido sea el establecido en el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, es decir, de treinta días hábiles de producido el hecho. Por tanto, la demanda que da origen a la presente *litis* habría sido interpuesta superando en demasía el plazo legal, correspondiendo declarar la caducidad del derecho invocado.

Décimo tercero. Cabe resaltar que, si una persona tiene la potestad de ejercer un acto jurídico, pero no lo hace en el lapso establecido, pierde el derecho de entablar la acción correspondiente. Esto es así porque, de no existir criterios temporales para el ejercicio o reconocimiento de derechos, surgiría por un lado una situación de incertidumbre para el empleador respecto a su potestad sancionadora y, por otro lado, se consentiría una actitud pasiva del trabajador al



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 8715-2020

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

no proceder diligentemente ante hechos que considere arbitrarios en materia disciplinaria.

Décimo cuarto. En mérito a lo expuesto, esta sala suprema por unanimidad concluye que el colegiado superior incurrió en infracción normativa del artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR; en consecuencia, corresponde declarar **fundada** la causal denunciada.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República administrando Justicia a nombre de la Nación:

HA RESUELTO:

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Petróleos del Perú Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado en fecha siete de febrero de dos mil veinte, de fojas doscientos doce a doscientos dieciséis.
2. **CASAR** la **sentencia de vista** de veinte de enero de dos mil veinte, de fojas ciento noventa y ocho a doscientos siete/vuelta, **y actuando en sede de instancia**, **REVOCAR** la **sentencia emitida en primera instancia** de veintidós de marzo de dos mil diecinueve, de fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y cuatro, que *declara infundada la excepción de caducidad y fundada la demanda*; y **REFORMÁNDOLA** declararon **FUNDADA la excepción de caducidad deducida** por la demandada e **IMPROCEDENTE** la demanda.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 8715-2020

LIMA

**Impugnación de sanción disciplinaria y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

3. **DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial *El Peruano* conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral sobre **impugnación de sanción disciplinaria y otros**, y devolvieron los actuados.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

YANGALI IPARRAGUIRRE

jjab/lvc