

Artículo original

LA ACTUACIÓN DILIGENTE DEL TRABAJADOR COMO LÍMITE A LA APLICACIÓN DE LA CADUCIDAD LABORAL

*The Worker's Diligent Action as a Limit to the Application of
Labor-Law Forfeiture*

Regis André Junior Fernández Argandoña

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Privada de Tacna, Tacna,
Perú

Correo: regfernandez@virtual.upt.pe | ORCID: [0000-0002-5996-1856](https://orcid.org/0000-0002-5996-1856)

Recibido: 7 de junio de 2026 | Aceptado: 21 de junio de 2026
Publicado: 29 de junio de 2026

RESUMEN

El presente artículo analiza la actuación diligente del trabajador como límite a la aplicación automática de la caducidad laboral, especialmente cuando, antes de presentar la demanda principal, se han promovido medidas cautelares, procesos constitucionales u otras actuaciones jurisdiccionales dirigidas a proteger el mismo derecho. La investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo, jurídico-dogmático, documental, analítico, crítico y propositivo, mediante el examen sistemático de la legislación, la doctrina y la jurisprudencia peruana. Los resultados evidencian que la caducidad no cumple una función uniforme en las distintas disciplinas jurídicas: mientras en el derecho civil responde principalmente a la seguridad de las relaciones jurídicas y en el derecho administrativo sancionador limita temporalmente la potestad punitiva del Estado, en el derecho laboral opera dentro de una relación materialmente desigual y está condicionada por el principio protector, la primacía de la realidad, el principio *pro actione* y la tutela jurisdiccional efectiva. Se determina que una actuación jurisdiccional previa, oportuna y materialmente vinculada con la posterior demanda principal demuestra el ejercicio inequívoco del derecho y excluye la inacción atribuible al

trabajador. En estos supuestos no se configura propiamente una interrupción o suspensión del plazo, sino un efecto impeditivo de la caducidad, siempre que concurren oportunidad, conexión material, identidad subjetiva, idoneidad procesal, continuidad y buena fe. Se concluye que la actuación diligente no elimina el plazo de caducidad, pero impide su aplicación formalista cuando el trabajador ya ha activado oportunamente la tutela jurisdiccional.

Palabras clave: Caducidad laboral; actuación diligente; tutela jurisdiccional efectiva; principio protector; principio pro actione; primacía de la realidad.

ABSTRACT

This article analyzes the worker's diligent action as a limit to the automatic application of labor-law forfeiture, especially when, before filing the main claim, precautionary measures, constitutional proceedings, or other judicial actions aimed at protecting the same right have been pursued. The research adopts a qualitative, doctrinal-legal, documentary, analytical, critical, and propositional approach through a systematic examination of Peruvian legislation, legal scholarship, and case law. The findings show that forfeiture does not perform a uniform function across legal disciplines: while in civil law it primarily serves the stability of legal relations and in administrative sanctioning law it temporally limits the State's punitive power, in labor law it operates within a materially unequal relationship and is conditioned by the protective principle, the primacy of reality, the pro actione principle, and effective judicial protection. A prior, timely judicial action materially connected to the subsequent main claim demonstrates the unequivocal exercise of the right and excludes inaction attributable to the worker. In such cases, there is not strictly an interruption or suspension of the period, but rather an impeditive effect on forfeiture, provided that timeliness, material connection, substantial identity of the parties, procedural suitability, continuity, and good faith are present. The study concludes that diligent action does not eliminate the forfeiture period, but prevents its formalistic application when the worker has already timely activated judicial protection.

Keywords: labor-law forfeiture; diligent action; effective judicial protection; protective principle; pro actione principle; primacy of reality.

Cómo citar: Fernández Argandoña, R. A. J. (2026). La actuación diligente del trabajador como límite a la aplicación de la caducidad laboral. *Derecho*, 18(18), 212-242. <https://doi.org/10.47796/derecho.v18i18.1502>

1. INTRODUCCIÓN

El transcurso del tiempo cumple una función de orden en el sistema jurídico: impide que los conflictos permanezcan indefinidamente abiertos, favorece la previsibilidad y permite estabilizar situaciones jurídicas. Sin embargo, los plazos extintivos no son mecanismos neutrales ni producen idénticos efectos en todas las disciplinas. Su justificación y su intensidad dependen del derecho afectado, de la posición de las partes y de las posibilidades reales que tuvo su titular para acudir a la jurisdicción. Por ello, la seguridad jurídica no puede ser examinada de manera aislada frente al acceso a la justicia. Como advierte Lucy (2020), el acceso a la justicia integra las condiciones institucionales del Estado de derecho, pues la existencia abstracta de derechos pierde eficacia cuando su titular no dispone de medios reales para hacerlos valer. Desde una perspectiva sistémica, Adams-Prassl y Adams-Prassl (2020) añaden que la inutilidad o excesiva dificultad de los mecanismos de reclamación puede generar formas estructurales de injusticia, incluso cuando el ordenamiento conserva formalmente una vía procesal.

En la dogmática civil peruana, la prescripción extintiva y la caducidad responden a técnicas distintas de limitación temporal. La primera afecta la posibilidad de exigir judicialmente un derecho por el transcurso del plazo legal, mientras que la segunda extingue el derecho y la acción correspondiente, puede ser declarada de oficio y, como regla, no admite interrupción ni suspensión, salvo los supuestos expresamente previstos por la ley. Esta configuración aparece en los artículos 2003 a 2007 del Código Civil peruano. Vidal Ramírez (2013) explica que la caducidad se vincula a plazos perentorios establecidos para el ejercicio de situaciones jurídicas determinadas, mientras que Díaz Castillo y Mendoza del Maestro (2019) muestran que la calificación de un plazo como prescriptorio o de caducidad no es una cuestión meramente terminológica: modifica su cómputo,

disponibilidad, declaración judicial y efectos sobre la posición sustantiva. Esta construcción civil ofrece categorías indispensables, pero no autoriza su trasplante automático al proceso laboral.

La razón de esa cautela es funcional. En el derecho administrativo sancionador, por ejemplo, la caducidad limita temporalmente el ejercicio de la potestad punitiva estatal y protege al administrado frente a procedimientos que se prolongan más allá del término permitido. García Ascencios (2025) destaca que prescripción y caducidad poseen presupuestos y consecuencias diferenciadas dentro del procedimiento sancionador, precisamente porque operan frente a una autoridad investida de poder público. En cambio, la caducidad laboral restringe la reclamación de una persona que normalmente actúa después de la ruptura del vínculo y que se encuentra frente a quien organizó la prestación, controló la documentación y dispuso el cese. En este ámbito, la regla temporal incide dentro de una relación caracterizada por asimetrías económicas, informativas y organizativas que justifican la especialidad protectora del derecho del trabajo (Davidov, 2020; Niezna & Davidov, 2023).

La desigualdad material no significa que todo plazo laboral deba ser desconocido. El principio protector tampoco funciona como una cláusula general para sustituir el texto legal por cualquier solución favorable al trabajador. Irureta Uriarte (2020) lo concibe como el principio estructurante de la disciplina y como un mandato de optimización, pero distingue los principios de las reglas que concretan sus consecuencias. Esa distinción es decisiva: los principios orientan la interpretación, solucionan dudas dentro del marco jurídico y exigen justificar las restricciones, aunque no permiten ignorar sin argumentación una regla expresa. En igual sentido, Davidov (2020) sostiene que la protección laboral debe responder a las razones que justifican la inderogabilidad de ciertos derechos, y no a una preferencia abstracta por una parte. Así, el problema no consiste en oponer protección y seguridad jurídica como valores incompatibles, sino en determinar qué lectura del régimen de caducidad preserva

ambos bienes cuando el trabajador ya exteriorizó de forma oportuna e inequívoca su voluntad de obtener tutela.

La tutela jurisdiccional efectiva aporta el segundo eje teórico. Su contenido no se agota en la posibilidad formal de presentar una demanda. Comprende el acceso al órgano jurisdiccional, la obtención de una decisión fundada en derecho y la efectividad práctica de lo resuelto. Bordalí Salamanca (2011) subraya que el legislador puede ordenar el acceso mediante presupuestos procesales, pero no imponer obstáculos arbitrarios o desproporcionados que vacíen el derecho. Gentile (2023) observa, desde la teoría de la protección judicial efectiva, que la eficacia de los derechos depende tanto del diseño normativo como de su ejecución institucional. En el campo laboral, Fernández Toledo (2025) vincula la tutela judicial con la especial naturaleza de los derechos del trabajo y con la necesidad de que los mecanismos procesales respondan de manera efectiva a los conflictos derivados de una relación desigual. Esta comprensión permite sostener que una medida cautelar, un proceso constitucional u otra actuación judicial idónea no son hechos jurídicamente irrelevantes: constituyen manifestaciones concretas de acceso a la jurisdicción.

El análisis del acceso a la justicia exige, además, observar los efectos reales de las reglas procesales. Adams y Prassl (2017), al estudiar las tasas de los tribunales laborales británicos, demostraron que una barrera procesal puede desalentar o impedir reclamaciones aun cuando la vía judicial continúe existiendo en términos formales. La Corte Suprema del Reino Unido recogió esta lógica en *R (UNISON) v Lord Chancellor* [2017] UKSC 51 al declarar ilegal un sistema de tasas que, en la práctica, impedía a un número significativo de personas hacer valer sus derechos laborales. Sin trasladar mecánicamente esa solución al ordenamiento peruano, el caso aporta un criterio relevante: la validez y la interpretación de una restricción procesal deben considerar su funcionamiento concreto. En la misma línea, Lucy (2020) sostiene que el acceso no puede medirse únicamente por la

disponibilidad nominal de tribunales, sino por la posibilidad efectiva de activar y obtener protección jurídica.

La dimensión temporal también ha sido examinada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En *Pontin v T-Comalux SA* (C-63/08, EU:C:2009:666), el Tribunal analizó un plazo de quince días aplicable a la acción de una trabajadora despedida durante el embarazo y señaló que correspondía verificar si ese diseño hacía excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento europeo. El pronunciamiento no elimina la legitimidad de los plazos breves ni establece una regla universal de suspensión; muestra, más bien, que su compatibilidad con la tutela judicial depende de la duración, del punto inicial, de las vías disponibles y de los efectos que producen sobre la posibilidad real de accionar. Este enfoque comparado resulta útil para la caducidad laboral peruana porque desplaza la discusión desde la sola existencia del plazo hacia las condiciones concretas de su aplicación.

En el Perú, el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, dispone que el plazo para accionar judicialmente en los supuestos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La disposición añade que la caducidad no se encuentra sujeta a interrupción o pacto que la enerve y admite la suspensión ante la imposibilidad material de accionar frente a un tribunal peruano. La jurisprudencia laboral ha interpretado este régimen en relación con los días de funcionamiento judicial y ha proyectado el plazo sobre pretensiones de reposición por despido incausado o fraudulento. Bulnes Alegría (2023) advierte, no obstante, que la digitalización y la Mesa de Partes Electrónica modifican los presupuestos prácticos con los que tradicionalmente se computaban los plazos laborales. Esto confirma que el cómputo no es una operación puramente aritmética: presupone una idea acerca de cuándo existe acceso real y qué actuación constituye ejercicio oportuno del derecho.

La dificultad se intensifica cuando el trabajador realiza, dentro del plazo, una actuación jurisdiccional anterior a la demanda principal. El artículo 54 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497, permite solicitar medidas cautelares antes de iniciar el proceso y remite a los diseños cautelares del Código Procesal Civil. A su vez, el artículo 636 de este último cuerpo normativo exige que, ejecutada una medida cautelar fuera de proceso, el beneficiario interponga la demanda ante el mismo juez dentro de los diez días posteriores. El propio ordenamiento reconoce, entonces, que la tutela cautelar puede anteceder a la pretensión principal y que ambas actuaciones forman una secuencia jurisdiccional. La cuestión no resuelta expresamente consiste en determinar si esa activación previa, oportuna y materialmente conectada con la demanda puede ser ignorada al decidir la caducidad, como si el trabajador hubiera permanecido inactivo.

Responder afirmativamente mediante las categorías clásicas de interrupción o suspensión presenta una dificultad dogmática. El artículo 36 excluye la interrupción y solo contempla una suspensión asociada a la imposibilidad material de acudir a un tribunal. La doctrina comparada ofrece una advertencia útil. Silva Irrázaval (2019), al examinar la suspensión del plazo en el despido indirecto chileno, cuestiona que el principio protector sea utilizado para añadir consecuencias temporales que la ley no estableció y advierte el riesgo de convertir la interpretación en creación judicial del derecho. Esta objeción debe ser asumida seriamente: la solución protectora no puede descansar en una invocación genérica de principios. Por esa razón, la hipótesis de este estudio no denomina a la actuación previa como causa de “interrupción” o “suspensión”, sino que explora un posible efecto impeditivo de la caducidad, fundado en que el derecho ya fue ejercido jurisdiccionalmente y no existe la inactividad que justificaría tratar el plazo como consumado. La categoría propuesta deberá someterse a condiciones estrictas para evitar que se transforme en una excepción abierta.

La jurisprudencia constitucional peruana proporciona elementos para construir este debate, aunque no contiene todavía una regla vinculante que reconozca dicho efecto a toda medida cautelar. En el Expediente N.º 01049-2003-AA/TC, el Tribunal Constitucional sostuvo que, conforme al principio *pro actione*, los requisitos formales y las reglas de cómputo deben interpretarse de la forma más favorable a la obtención de una decisión sobre el fondo cuando exista duda interpretativa. Más recientemente, la Sentencia 17/2024, recaída en el Expediente N.º 05057-2022-PA/TC, aplicó ese principio frente a dos lecturas posibles sobre el inicio de un plazo impugnatorio y consideró contraria a la tutela procesal efectiva la alternativa que restringía injustificadamente el recurso. El caso no versa sobre caducidad del despido ni sobre tutela cautelar previa; su relevancia es argumentativa, porque confirma que el *pro actione* opera frente a restricciones temporales cuando el texto admite interpretaciones concurrentes.

Existe, asimismo, una línea específicamente vinculada con la posibilidad material de accionar. En la Sentencia 925/2020, Expediente N.º 02709-2017-PA/TC, el Tribunal Constitucional examinó el cómputo del plazo durante una paralización de labores judiciales y concluyó que los días en los que resultó imposible presentar la demanda no podían perjudicar al trabajador. La decisión conectó el artículo 36 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR con el acceso efectivo a la justicia y dejó sin efecto una resolución suprema que había computado el periodo de imposibilidad. La regla es acotada —se refiere a la falta de funcionamiento judicial—, pero revela que la perentoriedad de la caducidad no autoriza a prescindir de las condiciones reales de acceso. Su utilidad para la presente investigación no consiste en equiparar una huelga judicial con una medida cautelar, sino en demostrar que el régimen laboral admite una lectura material cuando el cómputo formal contradice la posibilidad efectiva de tutela.

La Sentencia 0040/2026, Expediente N.º 02921-2024-PA/TC, evidencia que el problema continúa abierto y que deben evitarse

generalizaciones. La decisión quedó conformada por los votos de los magistrados Domínguez Haro, Ochoa Cardich y Hernández Chávez, quienes declararon improcedente la demanda respecto de uno de los actores e infundada respecto del otro, al considerar que las decisiones ordinarias sobre caducidad contenían motivación suficiente y que el amparo no podía funcionar como una instancia adicional. En contraste, el voto del magistrado Gutiérrez Ticse sostuvo que la fecha del cese debía verificarse a partir de los hechos y de la primacía de la realidad, en lugar de privilegiar automáticamente la fecha documental del contrato. Esta última postura es un voto discrepante y no constituye el criterio mayoritario del Tribunal; sin embargo, identifica una cuestión dogmática relevante: antes de computar la caducidad, el juez debe establecer cuál fue el hecho real que activó el plazo.

En ese punto aparece la función específica de la primacía de la realidad. El Tribunal Constitucional, en el Expediente N.º 01944-2002-AA/TC, estableció que, cuando existe discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos, deben prevalecer los hechos. Aplicado a la caducidad, este principio puede contribuir a determinar la existencia del vínculo, la continuidad de la prestación y la fecha efectiva e inequívoca del cese. No debe confundirse, sin embargo, con una causa autónoma de suspensión del plazo. Su función es principalmente fáctica: fija el presupuesto desde el cual se computa. El principio protector orienta la interpretación del régimen laboral; el *pro actione* exige escoger, ante una duda normativa real, la lectura que favorezca el examen de fondo; y la tutela jurisdiccional efectiva permite valorar si el trabajador ya accedió de forma sustancial a la jurisdicción. Mantener separadas estas funciones evita utilizar los principios como fórmulas retóricas intercambiables.

A partir de lo expuesto, se identifica un vacío doctrinal y jurisprudencial. La legislación regula la caducidad de las acciones derivadas del despido y admite la tutela cautelar fuera de proceso, pero no precisa el efecto que produce una actuación jurisdiccional previa sobre el plazo cuando dicha actuación fue oportuna, idónea y dirigida

a proteger el mismo derecho luego reclamado en la demanda principal. Tampoco existe un criterio uniforme que distinga entre el trabajador inactivo y aquel que acudió a la jurisdicción dentro del término legal, mantuvo continuidad procesal y cumplió las cargas previstas para enlazar la tutela cautelar con el proceso principal. Equiparar ambos supuestos puede preservar una apariencia de certeza temporal, pero corre el riesgo de convertir la caducidad en una barrera formal desconectada de su fundamento.

Por ello, la pregunta que guía la investigación es la siguiente: **¿en qué condiciones una actuación jurisdiccional previa y diligente del trabajador puede constituir un límite a la aplicación de la caducidad laboral, de conformidad con el principio protector, el principio pro actione y el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva?** El objetivo general consiste en analizar las condiciones bajo las cuales la activación jurisdiccional previa puede impedir una aplicación automática de la caducidad. La tesis sostenida es que una actuación procesal realizada dentro del plazo, inequívocamente orientada a proteger el mismo derecho y materialmente conectada con la demanda posterior excluye la situación de inactividad que permitiría aplicar la caducidad de manera puramente formal. Su efecto no equivale a una interrupción o suspensión general del plazo, sino a un límite interpretativo sujeto a verificación judicial.

La propuesta se concreta en seis exigencias acumulativas: oportunidad de la actuación previa, conexión material con el conflicto principal, identidad sustancial de los sujetos, idoneidad del mecanismo utilizado, continuidad procesal y buena fe. Estos criterios buscan equilibrar tutela y seguridad jurídica: protegen a quien actuó diligentemente, pero excluyen actuaciones aparentes, inconexas o meramente dilatorias. Con ello, el artículo pretende aportar una construcción dogmática diferenciada de la caducidad laboral, contrastarla con la jurisprudencia constitucional y laboral, y formular un test aplicable a medidas cautelares fuera de proceso, procesos constitucionales u otras actuaciones jurisdiccionales previas. La investigación se desarrolla

mediante un enfoque cualitativo y jurídico-dogmático, con análisis documental de normas, doctrina y decisiones jurisdiccionales; posteriormente se exponen los resultados de la matriz jurisprudencial, se discuten sus tensiones y se presentan criterios para una aplicación compatible con la tutela jurisdiccional efectiva.

2. MÉTODO

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cualitativo y una metodología jurídico-dogmática, debido a que su objeto consistió en interpretar, sistematizar y evaluar críticamente las normas, principios y criterios jurisprudenciales relacionados con la caducidad laboral y la actuación jurisdiccional previa del trabajador. La investigación dogmática no se limita a describir el contenido de las disposiciones legales, sino que permite reconstruir el derecho vigente, identificar problemas interpretativos y formular soluciones jurídicamente fundamentadas (Hutchinson & Duncan, 2012).

El estudio tuvo un alcance analítico, crítico y propositivo. Fue analítico porque examinó separadamente los elementos normativos, procesales y constitucionales de la caducidad; crítico porque contrastó su configuración civil con las particularidades protectoras del derecho laboral; y propositivo porque formuló criterios para determinar cuándo una actuación judicial previa puede limitar su aplicación automática. En este sentido, el método dogmático puede complementarse con perspectivas comparadas y categorías procedentes de otras disciplinas cuando estas contribuyen a fundamentar una interpretación o propuesta de reforma jurídica (Hutchinson, 2015).

El diseño fue documental y las unidades de análisis estuvieron conformadas por normas jurídicas, sentencias, votos jurisdiccionales, artículos científicos y documentos oficiales. El análisis documental permitió examinar estas fuentes atendiendo a su contenido, procedencia, contexto y relación con el problema investigado (Bowen, 2009). Por esta razón, no se realizaron encuestas ni entrevistas, pues

el estudio no buscó medir percepciones o comportamientos, sino determinar el sentido y alcance jurídico de la caducidad laboral.

El corpus normativo estuvo integrado principalmente por la Constitución Política del Perú, el Código Civil, el Código Procesal Civil, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 y la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En el ámbito jurisprudencial se analizaron los pronunciamientos del Tribunal Constitucional recaídos en los expedientes N.º 01049-2003-AA/TC, N.º 01944-2002-AA/TC, N.º 02709-2017-PA/TC, N.º 05057-2022-PA/TC y N.º 02921-2024-PA/TC. Como referencias comparadas se examinaron la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto *Virginie Pontin v T-Comalux SA*, C-63/08, y la decisión de la Corte Suprema del Reino Unido en *R (UNISON) v Lord Chancellor* [2017] UKSC 51.

La selección de las fuentes se realizó mediante un muestreo documental intencional. Se incluyeron normas, decisiones y publicaciones directamente relacionadas con la caducidad, el despido, las medidas cautelares, el principio protector, la primacía de la realidad, el principio *pro actione* y la tutela jurisdiccional efectiva. También se consideraron fuentes que permitieran identificar argumentos contrarios a la tesis propuesta. Se excluyeron publicaciones divulgativas, comentarios sin respaldo documental y resúmenes jurisprudenciales que no permitieran acceder a la resolución completa. La revisión comprendió las fuentes publicadas y disponibles hasta el 5 de agosto de 2026.

Para interpretar las fuentes se emplearon los métodos hermenéutico, sistemático, teleológico y comparativo. El primero permitió determinar el alcance de expresiones como “accionar judicialmente”, “imposibilidad material”, “suspensión” y “caducidad”. El método sistemático relacionó estas disposiciones con los principios constitucionales y laborales aplicables, mientras que el método teleológico contrastó la finalidad de seguridad jurídica con la protección del trabajador y el acceso efectivo a la justicia. El método comparativo se utilizó únicamente como referencia argumentativa, sin

trasladar automáticamente soluciones extranjeras al ordenamiento peruano. Esta combinación permitió una triangulación entre legislación, doctrina y jurisprudencia (Taekema, 2021).

La técnica empleada fue el análisis documental de contenido jurídico y el instrumento consistió en una matriz de análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial. En ella se registraron la identificación de cada fuente, el problema jurídico, la regla aplicable, los argumentos principales, el criterio decisorio, la existencia de votos discrepantes y su relación con la tesis del artículo. El análisis jurisprudencial distinguió expresamente la posición mayoritaria, la *ratio decidendi* y los votos individuales, evitando presentar un voto discrepante como criterio institucional del órgano jurisdiccional. Esta forma de sistematización permite identificar patrones argumentativos y comparar decisiones judiciales de manera verificable (Salehijam, 2018).

Las categorías de análisis fueron la naturaleza y finalidad de la caducidad laboral, la actuación diligente del trabajador, la activación jurisdiccional previa, la tutela jurisdiccional efectiva, los principios protector, *pro actione* y de primacía de la realidad, así como la seguridad jurídica. A partir de su contraste se formularon seis condiciones para valorar el posible efecto impeditivo de una actuación previa: oportunidad, conexión material, identidad subjetiva, idoneidad procesal, continuidad y buena fe.

El rigor de la investigación se aseguró mediante la consulta de normas y sentencias en repositorios oficiales, la verificación de las fuentes académicas a través de sus respectivos DOI y la conservación de la relación entre cada conclusión y los documentos que la sustentaban. Asimismo, se diferenció entre el derecho vigente, los criterios jurisprudenciales existentes y la propuesta interpretativa formulada por el artículo. La investigación utilizó únicamente documentos públicos, por lo que no involucró participantes ni datos personales sensibles. Sus conclusiones tienen un alcance jurídico-interpretativo y no pretenden medir la frecuencia con la cual los órganos

jurisdiccionales admiten o rechazan una actuación previa como límite a la caducidad.

3. RESULTADOS

El análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial permitió identificar que la caducidad no cumple una función idéntica en todas las disciplinas jurídicas. Aunque conserva como elemento común la fijación de un límite temporal, sus fundamentos, sujetos afectados y efectos deben determinarse según la naturaleza de cada relación jurídica.

3.1. La función diferenciada de la caducidad laboral

En el derecho civil, la caducidad se relaciona principalmente con la estabilidad de las relaciones jurídicas y con la falta de ejercicio de un derecho dentro del plazo establecido por la ley. El artículo 2003 del Código Civil dispone que la caducidad extingue el derecho y la acción correspondiente, mientras que el artículo 2005 establece que esta no admite interrupción ni suspensión, salvo la excepción expresamente prevista por el ordenamiento. Su configuración responde, por tanto, a una concepción objetiva del transcurso del tiempo (Vidal Ramírez, 2013).

En el derecho administrativo sancionador, la caducidad cumple una función distinta, pues limita temporalmente la potestad punitiva del Estado. El artículo 259 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 establece un plazo máximo para resolver los procedimientos sancionadores. En este ámbito, la caducidad no sanciona la falta de actuación del administrado, sino la inactividad o demora de la Administración en el ejercicio de su potestad sancionadora (García Ascencios, 2025).

En el derecho laboral, en cambio, la caducidad afecta principalmente al trabajador que pretende impugnar un despido o un acto de hostilidad. El artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 establece que el plazo para accionar judicialmente

caduca a los treinta días de producido el hecho y señala que no está sujeto a interrupción ni a pacto que lo enerve. La jurisprudencia laboral ha interpretado que el plazo se computa en días hábiles y ha extendido su aplicación a las pretensiones de reposición por despido incausado y fraudulento.

Elemento	Derecho civil	Derecho administrativo sancionador	Derecho laboral
Finalidad predominante	Estabilidad de las relaciones jurídicas	Limitar temporalmente la potestad sancionadora estatal	Delimitar temporalmente la impugnación del despido y la hostilidad
Sujeto afectado	Titular que no ejerce el derecho	Administración que no resuelve oportunamente	Trabajador que pretende obtener tutela frente al despido
Relación jurídica	Generalmente de coordinación	Relación de poder entre Estado y administrado	Relación caracterizada por desigualdad material
Principios relevantes	Seguridad jurídica y autonomía privada	Legalidad, debido procedimiento y límite al poder punitivo	Principio protector, tutela jurisdiccional y principio pro actione
Efecto	Extinción del derecho y de la acción	Conclusión y archivo del procedimiento sancionador	Impedimento para ejercer determinadas pretensiones laborales

El resultado de esta comparación muestra que no corresponde trasladar automáticamente al ámbito laboral todas las categorías elaboradas por el derecho civil. La especialidad laboral no elimina la seguridad jurídica, pero exige interpretar la caducidad considerando la desigualdad estructural de la relación de trabajo y la necesidad de garantizar mecanismos efectivos para reclamar los derechos laborales. Como sostiene Irureta Uriarte (2020), el principio protector constituye el fundamento central de la disciplina laboral, aunque su aplicación debe coordinarse con las reglas expresamente establecidas por el legislador.

3.2. Criterios identificados en la jurisprudencia peruana

El análisis jurisprudencial evidencia que no existe todavía un precedente vinculante que reconozca, con carácter general, que una

medida cautelar fuera de proceso impide la caducidad de la posterior demanda de reposición. Sin embargo, sí se identificaron criterios que permiten construir esta propuesta: la interpretación favorable al acceso a la jurisdicción, la valoración de la imposibilidad material de accionar, la reconducción de procesos iniciados oportunamente y la necesidad de determinar el cese a partir de los hechos.

Pronunciamiento	Criterio identificado	Incidencia en la investigación
Exp. N.º 01944-2002-AA/TC	Ante una discordancia entre documentos y hechos, debe preferirse lo sucedido en la realidad	Permite determinar la fecha efectiva del cese y, por consiguiente, el inicio real del plazo
Exp. N.º 01049-2003-AA/TC	Las dudas sobre el cómputo de plazos deben resolverse conforme a los principios pro homine y pro actione	Rechaza interpretaciones procesales que restrinjan injustificadamente el acceso a la justicia
II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral de 2014	La reposición por despido incausado o fraudulento está sujeta a treinta días hábiles; el amparo pendiente debe reconducirse si fue presentado dentro de ese plazo	Reconoce que una actuación jurisdiccional previa y oportuna puede conservar continuidad con el proceso laboral
Exp. N.º 02709-2017-PA/TC, Sentencia 925/2020	Los días de paralización del Poder Judicial no pueden contabilizarse cuando existe imposibilidad material de accionar	Relaciona directamente la caducidad con el acceso efectivo a la jurisdicción
Exp. N.º 05057-2022-PA/TC, Sentencia 17/2024	Ante dos interpretaciones procesales posibles, debe preferirse aquella que optimice el derecho de acceso y la pluralidad de instancia	Desarrolla el principio pro actione, aunque no se refiere directamente a la caducidad del despido

Exp. N.º 02226-2022-PA/TC, Sentencia 188/2024	La presentación de un amparo previo no evita automáticamente la caducidad de una demanda laboral posterior	Exige continuidad procesal y actuación técnica diligente; descarta que cualquier actuación anterior conserve indefinidamente el derecho
Exp. N.º 02921-2024-PA/TC, Sentencia 0040/2026	La mayoría desestimó el amparo; el voto de Gutiérrez Ticse sostuvo que debía examinarse el cese real mediante la primacía de la realidad	Demuestra la existencia de una controversia vigente entre la fecha documental y la fecha efectiva del cese

La Sentencia 925/2020 constituye uno de los pronunciamientos más relevantes. En ella, el Tribunal Constitucional consideró que una huelga judicial generaba una imposibilidad material de accionar y que los días durante los cuales el Poder Judicial no funcionó no podían perjudicar al trabajador. Aunque este supuesto se encuentra expresamente comprendido en el artículo 36 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el fallo demuestra que el cómputo de la caducidad no puede efectuarse ignorando las condiciones reales de acceso a los órganos jurisdiccionales.

La Sentencia 17/2024 también aporta un criterio interpretativo, aunque no resuelve directamente una controversia sobre caducidad laboral. El Tribunal Constitucional encontró dos disposiciones aplicables al inicio del plazo para impugnar una resolución y determinó que debía preferirse aquella que permitiera ejercer el recurso. Por tanto, el principio *pro actione* resulta aplicable cuando existe una duda normativa auténtica, pero no autoriza a desconocer un plazo cuyo inicio y vencimiento se encuentren claramente determinados.

Un resultado especialmente significativo proviene del II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral. Este estableció que, cuando exista una demanda de amparo en trámite, deberá ser reconducida al juez laboral siempre que haya sido presentada dentro del plazo de treinta días hábiles. Esta regla demuestra que el ordenamiento puede

reconocer continuidad entre dos actuaciones jurisdiccionales cuando ambas se dirigen materialmente a obtener la reposición.

No obstante, la Sentencia 188/2024 establece un límite importante. En ese caso, la existencia de un amparo anterior no fue considerada suficiente para neutralizar la caducidad de una demanda laboral presentada posteriormente. El Tribunal advirtió que el demandante no había demostrado adecuadamente la continuidad entre ambos procesos ni había utilizado oportunamente los mecanismos procesales correspondientes. Por consiguiente, la sola existencia de una actuación previa no produce efectos automáticos.

La Sentencia 0040/2026 también merece una precisión. El criterio favorable a utilizar la primacía de la realidad para determinar la fecha del cese pertenece al voto del magistrado Gutiérrez Ticse y no a la posición mayoritaria. La mayoría consideró suficientemente motivadas las decisiones que aplicaron la caducidad. Sin embargo, el voto referido resulta relevante para la discusión académica porque advierte que el plazo no debería computarse desde la fecha consignada en un contrato cuando los hechos demuestren que el impedimento efectivo para continuar trabajando ocurrió posteriormente.

3.3. La medida cautelar previa y el vacío regulatorio identificado

El artículo 54 de la Ley N.º 29497 permite que el juez dicte medidas cautelares antes de iniciado el proceso laboral o durante su tramitación. A su vez, el artículo 636 del Código Procesal Civil regula la medida cautelar fuera de proceso y obliga al beneficiario a presentar la demanda principal dentro del plazo correspondiente después de ejecutada la medida.

Estas disposiciones confirman que la tutela cautelar previa constituye una actuación jurisdiccional reconocida por el ordenamiento. No se trata de una comunicación privada, una reclamación ante el empleador o una simple gestión administrativa, sino de una petición formulada ante un órgano judicial con la finalidad de asegurar la eficacia de una futura decisión.

Sin embargo, ninguna de estas normas establece expresamente que la solicitud cautelar suspenda o interrumpa el plazo de caducidad de la pretensión principal. En sentido contrario, el artículo 36 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR dispone que dicho plazo no está sujeto a interrupción. El vacío identificado se encuentra, entonces, en la ausencia de una regla que determine qué consecuencia debe atribuirse a la medida cautelar presentada oportunamente, vinculada con el mismo despido y seguida de una demanda principal promovida sin abandono.

De esta forma, la medida cautelar presenta una doble característica. Por una parte, demuestra que el trabajador acudió al órgano jurisdiccional y exteriorizó su voluntad de obtener protección. Por otra, su carácter instrumental impide considerarla autónoma o suficiente para reemplazar indefinidamente la demanda principal. La diligencia debe evaluarse tanto al momento de solicitar la medida como durante la posterior presentación y tramitación de la demanda.

3.4. Criterios para determinar el efecto impeditivo

A partir de los resultados anteriores, se propone un test compuesto por seis condiciones acumulativas. Su finalidad es diferenciar la actuación jurisdiccional verdaderamente diligente de aquellas acciones que carecen de conexión con la demanda, fueron presentadas tardíamente o buscan prolongar artificialmente el plazo.

Condición	Contenido	Supuesto excluido
Oportunidad	La actuación jurisdiccional previa debe iniciarse dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde el cese real	Una actuación posterior al vencimiento no revive el derecho
Conexión material	Debe existir correspondencia sustancial entre los hechos, el derecho invocado y la tutela solicitada	No producen efecto las actuaciones relativas a conflictos diferentes
Identidad subjetiva	Deben intervenir esencialmente el mismo trabajador y el mismo empleador	Se excluyen procesos promovidos por sujetos ajenos al conflicto

Idoneidad procesal	Debe utilizarse un mecanismo jurisdiccional reconocido, como la medida cautelar, el amparo o una demanda susceptible de reconducción	No bastan cartas, denuncias administrativas o reclamos privados
Continuidad	La demanda principal debe presentarse sin abandono y cumpliendo los plazos derivados de la medida previa	Una demora injustificada rompe la conexión entre las actuaciones
Buena fe	La actuación debe evidenciar una voluntad real de obtener tutela y no una estrategia simulada o dilatoria	Se excluyen solicitudes manifiestamente artificiosas

El cumplimiento conjunto de estas condiciones permitiría atribuir a la actuación diligente un efecto impeditivo. Este efecto no significa que el plazo se suspenda y luego continúe, ni que se interrumpa y vuelva a comenzar. Significa que no se configura el presupuesto material de inacción sobre el que se sustenta la caducidad, porque el trabajador ya ejerció oportunamente una actuación jurisdiccional inequívocamente dirigida a proteger el derecho posteriormente reclamado.

4. DISCUSIÓN

Los resultados confirman que la caducidad laboral no puede ser interpretada únicamente desde los conceptos desarrollados por el derecho civil. La existencia de un plazo perentorio responde a una finalidad legítima de seguridad jurídica, pues el empleador tampoco debe permanecer indefinidamente expuesto a una pretensión de reposición. Sin embargo, el equilibrio entre seguridad y tutela jurisdiccional no puede construirse presumiendo que el trabajador se encuentra en la misma posición material que un contratante civil.

Davidov (2020) sostiene que la imperatividad de las normas laborales encuentra justificación en la desigualdad estructural existente entre las partes de la relación de trabajo. De forma complementaria, Adams-Prassl y Adams-Prassl (2020) advierten que el acceso formal a los tribunales puede resultar insuficiente cuando las reglas procesales producen obstáculos sistemáticos que vuelven inútil o excesivamente

difícil el ejercicio de un derecho. En consecuencia, la caducidad laboral debe conservar su carácter excepcional y aplicarse estrictamente a los supuestos comprendidos por la norma.

Esto no significa que el principio protector pueda utilizarse para crear libremente nuevas causales de suspensión. La advertencia formulada por Silva Irrarázaval (2019) resulta pertinente: extender judicialmente una causal de suspensión no prevista por la ley puede dejar de ser interpretación y convertirse en creación normativa. En el ordenamiento peruano, esta objeción adquiere especial importancia porque el artículo 36 señala expresamente que el plazo no admite interrupción y enumera la imposibilidad material de accionar como supuesto de suspensión.

Por esa razón, la tesis propuesta no consiste en afirmar que la medida cautelar interrumpe o suspende la caducidad. El efecto impeditivo parte de un razonamiento distinto: si el trabajador acudió ante un juez dentro del plazo legal y solicitó una tutela materialmente conectada con la posterior demanda, no puede afirmarse sin mayor análisis que permaneció inactivo. La controversia no gira en torno a detener o reiniciar un plazo, sino a determinar si el derecho ya fue ejercido jurisdiccionalmente de una forma reconocida por el ordenamiento.

La regulación de la tutela cautelar respalda parcialmente esta interpretación. El artículo 54 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo admite expresamente la medida antes de iniciado el proceso. Esta actuación no es ajena a la tutela jurisdiccional, pero tampoco sustituye la demanda principal. Su instrumentalidad explica que el artículo 636 del Código Procesal Civil establezca una carga posterior de presentación de la demanda. Por ello, el efecto impeditivo solamente puede mantenerse cuando el trabajador cumple esa carga y conserva una continuidad procesal verificable.

El II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral ofrece un argumento adicional. Al disponer la reconducción de los amparos presentados dentro del plazo de treinta días hábiles, reconoce que el error en la

elección de la vía no siempre debe ocasionar la pérdida del derecho cuando la tutela fue solicitada oportunamente. Si la forma procesal fuese el único elemento relevante, el amparo tendría que concluir sin posibilidad de continuación en la jurisdicción laboral. La reconducción demuestra, por el contrario, que la oportunidad y la conexión material pueden prevalecer frente al error en la vía utilizada.

No obstante, la Sentencia 188/2024 impide convertir esta conclusión en una regla automática. El Tribunal Constitucional no consideró que cualquier amparo previo preservara indefinidamente la pretensión laboral. La falta de reconducción, la presentación tardía de la demanda posterior y la ausencia de una justificación procesal suficiente condujeron a mantener la caducidad. Este pronunciamiento confirma que la actuación diligente no se agota en el primer acto jurisdiccional, sino que debe proyectarse durante toda la secuencia procesal.

La misma distinción debe aplicarse a las reclamaciones administrativas. Una denuncia ante SUNAFIL, una carta notarial o una solicitud de conciliación pueden demostrar interés del trabajador, pero no constituyen necesariamente el ejercicio jurisdiccional de la pretensión de reposición. Si el legislador no les atribuye expresamente un efecto sobre la caducidad, no corresponde equipararlas a una demanda, un amparo o una medida cautelar presentada ante un juez. El test propuesto exige, por ello, una actuación propiamente jurisdiccional.

El principio de primacía de la realidad cumple una función diferente. No constituye, por sí solo, una causal de suspensión o impedimento de la caducidad. Su función consiste en determinar el presupuesto fáctico desde el cual comienza el cómputo. Cuando la fecha consignada en un contrato no coincide con el último día de prestación efectiva o con el momento en que se impidió realmente el ingreso del trabajador, el juez debe establecer primero la fecha del cese real. Solo después de esta determinación puede verificar si la actuación jurisdiccional fue oportuna.

En esta materia, el voto del magistrado Gutiérrez Ticse en la Sentencia 0040/2026 ofrece una posición relevante, aunque minoritaria. El voto cuestiona que el cómputo se sustente exclusivamente en la fecha documental del contrato sin examinar las circunstancias reales del cese. La posición resulta compatible con la jurisprudencia iniciada en el Expediente N.º 01944-2002-AA/TC, según la cual los hechos prevalecen sobre las apariencias documentales. Sin embargo, no puede presentarse este razonamiento como criterio mayoritario del Tribunal Constitucional.

El principio *pro actione* tampoco autoriza a desconocer cualquier plazo desfavorable. La Sentencia 17/2024 muestra que opera cuando existen dos interpretaciones jurídicamente posibles y una de ellas restringe innecesariamente el acceso a la justicia. Si la actuación previa fue presentada después de vencido el plazo o no guarda relación con el despido, no existiría una duda interpretativa que permita aplicar dicho principio. Su utilización requiere una controversia normativa o fáctica auténtica y no la simple intención de corregir una conducta procesal negligente.

Esta interpretación encuentra respaldo comparado. En el caso *Virginie Pontin contra T-Comalux SA*, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea advirtió que un plazo laboral excesivamente breve podía volver prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos de una trabajadora despedida. De manera semejante, en *R (UNISON) v Lord Chancellor*, la Corte Suprema del Reino Unido sostuvo que los obstáculos al acceso a la justicia deben evaluarse considerando sus efectos reales sobre los trabajadores. Estos pronunciamientos no son vinculantes para el ordenamiento peruano, pero muestran una tendencia a valorar los plazos laborales desde la efectividad práctica de la tutela y no únicamente desde su formulación abstracta.

La propuesta de efecto impositivo busca mantener esa efectividad sin eliminar la seguridad jurídica. El trabajador debe probar la fecha del cese real, la presentación oportuna de la actuación previa, su conexión

con la demanda principal y la continuidad de su conducta procesal. El empleador, por su parte, conserva la posibilidad de demostrar que la actuación fue tardía, ajena al conflicto, abandonada o utilizada de mala fe.

En consecuencia, una medida cautelar previa no impide por sí sola la caducidad. Solo puede producir ese efecto cuando forma parte de una secuencia jurisdiccional continua, iniciada dentro del plazo legal y dirigida inequívocamente a obtener protección frente al mismo despido. Esta solución evita dos extremos: la aplicación formalista de la caducidad a quien ejerció oportunamente la tutela jurisdiccional y la eliminación práctica del plazo mediante actuaciones inconexas o dilatorias.

La principal aportación dogmática de esta investigación consiste, por tanto, en distinguir entre interrupción, suspensión y efecto impeditivo. Las dos primeras figuras modifican el desarrollo temporal del plazo y requieren respaldo normativo expreso. El efecto impeditivo, en cambio, se fundamenta en que la conducta diligente y continua del trabajador impide considerar configurada la inacción que justifica la caducidad. Su reconocimiento no debe ser general ni automático, sino excepcional y sujeto al cumplimiento acumulativo de las condiciones propuestas.

5. CONCLUSIONES

Se determinó que la caducidad no cumple una función uniforme en las distintas disciplinas jurídicas. Mientras en el derecho civil se relaciona principalmente con la estabilidad de las relaciones jurídicas y en el derecho administrativo sancionador limita temporalmente la potestad punitiva del Estado, en el derecho laboral restringe la posibilidad del trabajador de impugnar determinados actos del empleador. Por ello, su interpretación debe considerar la desigualdad material propia de la relación de trabajo y los principios que sustentan la especialidad laboral.

El plazo establecido en el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 responde a una finalidad legítima de seguridad jurídica y no puede ser eliminado mediante una invocación genérica del principio protector. Sin embargo, tampoco corresponde aplicarlo de manera automática cuando existen dudas sobre la fecha efectiva del cese o cuando el trabajador ha acudido oportunamente ante un órgano jurisdiccional para obtener protección frente al mismo despido.

El análisis jurisprudencial evidenció que todavía no existe un precedente vinculante que reconozca, con carácter general, que la presentación de una medida cautelar fuera de proceso impide la caducidad de la posterior demanda de reposición. No obstante, la jurisprudencia constitucional y laboral ha desarrollado criterios que permiten sustentar esta posibilidad, como la interpretación *pro actione*, la valoración de la imposibilidad material de accionar, la reconducción de procesos iniciados oportunamente y la determinación del cese conforme a los hechos realmente producidos.

Se concluye que la sola presentación de una medida cautelar, un proceso de amparo u otra actuación judicial previa no neutraliza automáticamente la caducidad. Para que la conducta del trabajador pueda ser valorada como diligente deben concurrir de manera conjunta la oportunidad, la conexión material, la identidad subjetiva, la idoneidad procesal, la continuidad y la buena fe. La ausencia de alguno de estos elementos puede revelar que la actuación previa no estuvo realmente dirigida a ejercer o conservar el derecho posteriormente reclamado.

La principal aportación dogmática del estudio consiste en distinguir el efecto impeditivo de la interrupción y la suspensión del plazo. La actuación jurisdiccional previa no ocasionaría que el plazo se detenga o vuelva a comenzar, sino que impediría considerar configurada la inacción que fundamenta la caducidad. Esta propuesta debe aplicarse excepcionalmente y previa verificación judicial de la existencia de una

secuencia procesal continua, iniciada dentro del plazo legal y dirigida inequívocamente a obtener protección frente al mismo despido.

Finalmente, el principio de primacía de la realidad, el principio protector y el principio pro actione cumplen funciones diferentes y complementarias. La primacía de la realidad permite establecer la fecha efectiva del cese; el principio protector justifica una interpretación acorde con la especialidad del derecho laboral; y el principio pro actione orienta la solución cuando existen varias interpretaciones procesales jurídicamente posibles. Ninguno de ellos elimina la caducidad, pero su aplicación coordinada impide que esta se convierta en una barrera formalista frente al trabajador que activó oportunamente la tutela jurisdiccional y mantuvo una conducta procesal diligente.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Código Civil peruano, Decreto Legislativo N.º 295, artículos 2003–2007. https://spijlibre.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Codigo-Civil.pdf
- Adams-Prassl, A., & Adams-Prassl, J. (2020). Systemic unfairness, access to justice and futility: A framework. *Oxford Journal of Legal Studies*, 40(3), 561–590. <https://doi.org/10.1093/ojls/gqaa017>
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Bulnes Alegría, I. (2023). ¿Precisamos cambiar nuestra forma de computar la caducidad de las demandas laborales? *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(8), 153–177. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i8.733>
- Davidov, G. (2020). Non-waivability in labour law. *Oxford Journal of Legal Studies*, 40(3), 482–507. <https://doi.org/10.1093/ojls/gqaa016>
- Fernández Toledo, A. (2025). La tutela judicial efectiva en clave juslaboralista en Cuba. *IUS ET VERITAS*, (70), 263–287. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202501.015>
- García Ascencios, F. (2025). La prescripción y la caducidad en los procedimientos sancionadores de Susalud. *Ius et Praxis*, (59), 59–76. <https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2024.n59.7338>

- Hutchinson, T. (2015). The doctrinal method: Incorporating interdisciplinary methods in reforming the law. *Erasmus Law Review*, 8(3), 130–138. <https://doi.org/10.5553/ELR.000055>
- Hutchinson, T., & Duncan, N. (2012). Defining and describing what we do: Doctrinal legal research. *Deakin Law Review*, 17(1), 83–119. <https://doi.org/10.21153/dlr2012vol17no1art70>
- Irureta Uriarte, P. (2020). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(32), 23–50. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15308>
- Lucy, W. (2020). Access to justice and the rule of law. *Oxford Journal of Legal Studies*, 40(2), 377–402. <https://doi.org/10.1093/ojls/gqaa012>
- Salehijam, M. (2018). The value of systematic content analysis in legal research. *Tilburg Law Review*, 23(1–2), 34–42. <https://doi.org/10.5334/tlrl.5>
- Silva Irrarrázaval, L. A. (2019). El caso del despido indirecto y la suspensión del plazo: ¿Interpretación o creación judicial del derecho? *Ius et Praxis*, 25(2), 433–458. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122019000200433>
- Taekema, S. (2021). Methodologies of rule of law research: Why legal philosophy needs empirical and doctrinal scholarship. *Law and Philosophy*, 40, 33–66. <https://doi.org/10.1007/s10982-020-09388-1>
- Vidal Ramírez, F. (2013). Precisiones en torno a la prescripción extintiva y a la caducidad. *LEX*, 11(11), 117–128. <https://doi.org/10.21503/lex.v11i11.6>
- Código Civil peruano, Decreto Legislativo N.º 295. (1984). Artículos 2003–2007. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. https://spijlibre.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Codigo-Civil.pdf
- Código Procesal Civil peruano. (1993). Artículo 636: medida cautelar fuera de proceso. <https://www.munlima.gob.pe/wp-content/uploads/2021/07/Codigo-Procesal-Civil.pdf>
- Constitución Política del Perú. (1993). Artículo 139, inciso 3. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>
- Decreto Supremo N.º 003-97-TR. (1997). Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Artículo 36.

https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/%24FILE/1_DECRETO_SUPREM_O_003_27_03_1997.pdf

Decreto Supremo N.º 006-2026-JUS. (2026). Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/8169463-006-2026-jus>

Ley N.º 29497. (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo. Artículo 54. https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F02942FC7BA6590305257E2A005C5CB2/%24FILE/3_29497_15_01_2010.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República. (2014). *II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral*. Poder Judicial del Perú. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/fondoeditorial/s_fondoe/as_coleccion/as_plenos_materia_laboral/fe_f_ii_pleno_jurisdiccional_supremo_en_materia_laboral

Tribunal Constitucional del Perú. (2003). *Sentencia recaída en el Expediente N.º 01944-2002-AA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01944-2002-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2004). *Sentencia recaída en el Expediente N.º 01049-2003-AA/TC*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01049-2003-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. (2020). *Sentencia 925/2020, Expediente N.º 02709-2017-PA/TC*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/02709-2017-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. (2024a). *Sentencia 17/2024, Expediente N.º 05057-2022-PA/TC*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2024/05057-2022-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. (2024b). *Sentencia 188/2024, Expediente N.º 02226-2022-PA/TC*. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2024/02226-2022-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2026). *Sentencia 0040/2026, Expediente N.º 02921-2024-PA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2026/02921-2024-AA.pdf>

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (2009). *Virginie Pontin contra T-Comalux SA*, asunto C-63/08, EU:C:2009:666. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62008CJ0063>

United Kingdom Supreme Court. (2017). *R (on the application of UNISON)*
v *Lord Chancellor* [2017] UKSC 51.
<https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2015-0233>

Derechos y acceso: © 2026 Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Tacna. Artículo de acceso abierto para lectura, impresión y archivo personal sin fines de lucro, conforme a la política editorial vigente de la revista.