

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO

# El Peruano

FUNDADO EL 22 DE OCTUBRE DE 1825 POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Año XXXI / N° 1173

Sábado 28 de mayo de 2022



PODER JUDICIAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

## IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral

**PRECEDENTES VINCULANTES**

**SEPARATA ESPECIAL**

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**  
**IX PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL**

**I. COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS EN MATERIA LABORAL**

**1. PLANTEAMIENTO**

**1.1. El juez de paz letrado laboral**

Una de las principales finalidades de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (en adelante NLPT), fue la de facilitar y simplificar los procesos laborales, buscando que los mismos sean ágiles y que concluyan en un menor tiempo, para lo cual los juzgados de paz letrados se convierten en el primer nivel de una justicia especializada en materia laboral, conociendo y resolviendo conflictos que no impliquen mayor complejidad. En otras palabras, la NLPT buscó fortalecer la justicia de paz letrada creando la figura del juez de paz laboral y con ello otorgándole mayores competencias funcionales<sup>1</sup>.

De la revisión de la NLPT, podemos verificar que el artículo 1.º, inciso 1, establece que la competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales se circunscribe, en el caso del proceso abreviado laboral, a pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, en los siguientes términos:

Artículo 1.- Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales. Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:

1. *En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.*  
[...].

Si bien la norma señala expresamente a la cuantía como un límite para determinar el juzgado competente y el tipo de proceso a seguir, no debemos olvidar que la finalidad de la NLPT es la creación de una justicia laboral especializada, por lo cual, toda interpretación y aplicación de la NLPT debe estar orientada a favorecer dicha finalidad. Por ello, la referencia a la cuantía no puede ser entendida como una restricción que impida a los jueces de paz letrados laborales conocer pretensiones que, por especialidad, puedan ser de su competencia.

En ese orden de ideas, resulta necesario reflexionar sobre los alcances de los acuerdos asumidos en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, tras ocho años de su vigencia, y su impacto en el quehacer y la carga jurisdiccional especializada en lo laboral;

la restricción para el conocimiento de aspectos sustanciales de la relación laboral acumulada a la pretensión económica de menor cuantía ha convertido en los hechos a los operadores de justicia especializados en lo laboral de esta instancia jurisdiccional en: *“meros ejecutores del pago de los beneficios sociales de los trabajadores”*<sup>2</sup>, lo cual vulnera el espíritu de la NLPT.

En función de lo anterior consideramos que los juzgados de paz letrados laborales son competentes no solo para conocer pretensiones cuantificables de hasta 50 URP (límite por cuantía), sino también pretensiones no cuantificables, es decir, pretensiones relativas a la protección de derechos individuales de carácter laboral, siempre y cuando las mismas no sean de competencia expresa de los juzgados especializados de trabajo conforme a lo señalado en el artículo 2 de la NLPT.

En este caso, sería válida la acumulación de una pretensión cuantificable hasta el límite de 50 URP con una pretensión no cuantificable vinculadas entre sí.

**1.2. Carga procesal de los juzgados de paz letrados laborales**

Tal como señalamos en el punto anterior, una de las finalidades de la NLPT es agilizar la tramitación de los procesos laborales, para lo cual es importante potenciar los recursos humanos especializados con los que cuenta la base jurisdiccional del sistema judicial a través de sus jueces de paz letrados especializados en lo laboral, para favorecer el acceso a la justicia de los trabajadores a nivel nacional. Por tanto, resulta necesario ampliar las competencias de los juzgados de paz letrados laborales en aquellas materias cuya cuantía y grado de complejidad puedan ser resueltas en un proceso abreviado, célere y cercano a la ciudadanía.

Asimismo, se favorece la redistribución de la carga laboral, asumiendo la justicia de paz letrada causas que por competencia le deben corresponder, posibilitando una mejor regulación de la carga de los juzgados especializados en lo laboral.

De la revisión de la carga procesal de los juzgados de paz letrados laborales entre los años 2018 al 2022, podemos observar que, en el año 2022, de las 27 Cortes Superiores de Justicia que aplican la NLPT, solo en dos Cortes Superiores de Justicia (Arequipa y La Libertad) existe sobrecarga procesal, mientras que en las Cortes Superiores de Justicia del Callao, Lima Norte (en solo un juzgado de los seis juzgados de paz letrados que tiene la Corte) y Loreto existe carga estándar, en

<sup>1</sup> TOLEDO TORIBIO, OMAR. “Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento, y la problemática de la competencia del juzgado de paz letrado, al influjo del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2014”. Disponible en: <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-265-296.pdf>, pág. 26 del documento. (Visitado el 14.04.22).

<sup>2</sup> TOLEDO TORIBIO, Omar. Op. cit., pág. 28 del documento. (Visitado el 14.04.22).

tanto que en las 22 Cortes restantes existe subcarga procesal. Este hecho posibilita que la ampliación de competencia propuesta se realice de modo eficaz y sin afectar la dimensión de la carga procesal en esta instancia judicial.

### 1.3. La competencia de los juzgados de paz letrados

Es importante señalar que el artículo 57.º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, en adelante TUO LOPJ, establece lo siguiente:

Artículo 57.- Competencia de los Juzgados de Paz Letrados.  
Los Juzgados de Paz Letrados conocen:

[...]

En materia laboral:

- a) *De las pretensiones atribuidas originalmente a los juzgados especializados de trabajo, siempre que estén referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).*  
[...].

Por otro lado, el artículo 2.º, inciso 1, de la NLPT, al establecer las pretensiones que son competencia de los juzgados especializados de trabajo en el proceso ordinario laboral, señala:

En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

*Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes [...]* (el resaltado es nuestro).

Así, la NLPT ha establecido que los juzgados especializados de trabajo pueden conocer todas las pretensiones con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, pero que estas no son exclusivas de su competencia; de igual forma, el TUO de la LOPJ señala que los juzgados de paz letrados en materia laboral conocen las pretensiones atribuidas originalmente a los juzgados especializados de trabajo teniendo como parámetro en materia de cuantía el límite de las 50 URP.

En ese orden de ideas, la NLPT no restringe la competencia del juez de paz letrado laboral<sup>3</sup>, por lo cual, este puede conocer válidamente pretensiones cuantificables y pretensiones no cuantificables, entendidas estas últimas como pretensiones relativas a la protección de derechos individuales de carácter laboral, siempre que no sean de competencia del juzgado especializado de trabajo conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la NLPT, y tomando en consideración el límite de cuantía de 50 URP cuando se acumule una pretensión cuantificable con otra no cuantificable.

### 1.4. Impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido

En la derogada Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, se regulaba en forma expresa la competencia de los juzgados de paz letrados para conocer impugnaciones de las sanciones disciplinarias, así el artículo 4, inciso 3, literal b señalaba:

“Artículo 4.- COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA. - La Competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial de las siguientes normas:

[...]

3. Los Juzgados de Paz Letrados conocen las pretensiones individuales sobre:

[...]

b. Impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral.

[...].

En la NLPT no encontramos una regulación expresa sobre la competencia en razón de esta materia. Así, no se establece en forma expresa que sea competencia de los juzgados de paz letrados laborales, pero tampoco se señala que sea competencia exclusiva de los juzgados especializados de trabajo.

Sin embargo, esta aparente falta de regulación expresa no puede ser motivo para dejar de administrar justicia con carácter célere, cuando la propia NLPT no impide que esta materia sea de conocimiento de los jueces de paz letrados laborales y existiendo un antecedente de ello en la anterior ley procesal.

De la revisión de las materias que son competencia de los juzgados especializados de trabajo, y que se encuentran reguladas en el artículo 2 de la NLPT, podemos observar que las mismas contemplan materias que requieren de la especial capacitación y experiencia que tienen los jueces especializados de trabajo; sin embargo, en el caso de las sanciones disciplinarias distintas al despido, ello no ocurre así. En dicho caso, nos encontramos ante impugnaciones de sanciones de amonestaciones escritas o verbales y/o suspensiones sin goce de haber, materias que por su complejidad, preparación y especialidad pueden ser conocidas por los jueces de paz letrados laborales.

En ese sentido, los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer pretensiones laborales relativas a la protección de derechos individuales que no sean competencia exclusiva de los juzgados especializados de trabajo conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la NLPT. En consecuencia, dado que las impugnaciones de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador, distintas al despido en el régimen laboral de

<sup>3</sup> VÁSQUEZ ROSALES, Karol. “Competencia de los juzgados de paz letrado laborales y tutela judicial efectiva en los procesos de ejecución iniciados por las AFPs”, pág. 155. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3612/vasquez\\_rk.PDF?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3612/vasquez_rk.PDF?sequence=3&isAllowed=y) (Visitado el 14.04.22).

Dicha autora, en su tesis para optar el grado de magíster, sostiene como recomendación, con similar criterio, la ampliación de competencias de los juzgados de paz letrados.

la actividad privada, no son de conocimiento exclusivo de los juzgados especializados de trabajo, podemos señalar que los juzgados de paz letrado laborales sí pueden conocer dichas materias, siempre que no deriven de derechos vinculados a la protección de la libertad sindical, que por su grado de complejidad son de conocimiento de los juzgados especializados de trabajo.

Asimismo, y tomando en cuenta las vías procedimentales que conocen los juzgados de paz letrados laborales, en este caso corresponde la vía del proceso abreviado laboral.

Es importante resaltar que, conforme a lo señalado en el presente documento, se debe priorizar toda interpretación y aplicación de la NLPT que favorezca la implementación de una justicia laboral especializada que actúe con celeridad, la cual empieza con el juez de paz letrado laboral.

**1.5. Fortalecimiento de la justicia de paz letrada en lo laboral y capacitación de jueces, juezas y personal de justicia**

La NLPT no busca reducir el ámbito de actuación de los jueces de paz letrados laborales, todo lo contrario, busca fortalecer la justicia laboral en el Perú, para lo cual es necesario desarrollar acciones de implementación, reforzamiento del despacho judicial y capacitación dirigidas a los jueces y las juezas de paz letrados, personal jurisdiccional y administrativo. En ese orden de ideas, y tomando en consideración los alcances que implican los acuerdos que se están adoptando: el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (ETIINLPT) en coordinación con el Centro de Investigaciones Judiciales (CIJ) deberá proponer un plan de acción que tenga como objetivo evaluar la situación actual de los órganos jurisdiccionales en referencia y elaborar las propuestas que permitan la implementación de la ampliación de competencias, en perspectiva de los despachos judiciales, carga procesal y planes de capacitación de los jueces de paz letrados laborales y sus equipos de trabajo.

Es importante tomar en consideración que la falta de una adecuada capacitación de los jueces de paz letrados laborales implicaría que se esté *“desperdiciando su capacidad y formación, privando de esta forma la posibilidad de formar adecuadamente cuadros jurisdiccionales cuando exista la necesidad de promoverlos para asumir responsabilidades como jueces especializados de trabajo”*<sup>4</sup>.

**1.6. Creación de un mayor número de juzgados especializados en paz letrados**

El ETIINLPT presentará al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, en el mes de octubre de este año, un informe de la carga y producción de los juzgados de paz letrados en lo laboral del país, precisando los requerimientos para el desarrollo e implementación de nuevos órganos jurisdiccionales de paz letrados en lo laboral para consideración del órgano de gobierno del Poder Judicial y su progresiva atención presupuestal en los siguientes ejercicios.

**1.7. Vigencia del acuerdo**

Tomando en cuenta los efectos de la ampliación de competencias a disponerse para los juzgados de paz letrados laborales, es necesario considerar un periodo mínimo de implementación, fortalecimiento y capacitación dirigido a

los jueces y juezas, personal jurisdiccional y administrativo de los juzgados de paz letrados especializados en lo laboral, a fin de brindarles las condiciones que les permitan conocer las pretensiones que involucren la protección de derechos individuales de carácter laboral que no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la NLPT, por lo que los presentes acuerdos deberán entrar en vigencia a los treinta días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

**2. ACUERDOS**

**ACUERDO 1.1:** Se deja sin efecto los acuerdos 5.1 y 5.2 del tema N° 5 *“Competencia de los juzgados de paz letrados, especializados y tribunal unipersonal”* tomados en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer:

- i. Pretensiones cuantificables hasta 50 URP.
- ii. Pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical, y siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la Ley N° 29497.
- iii. Pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP vinculadas entre sí.

El presente acuerdo entrará en vigencia a los treinta días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

**ACUERDO 1.2:** Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer, en la vía del proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical.

El presente acuerdo entrará en vigencia a los treinta días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

**ACUERDO 1.3:** Disponer que el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en coordinación con el Centro de Investigaciones Judiciales elaboren un plan de acción que tenga como objetivo evaluar la situación actual de los juzgados de paz letrados en materia laboral y elaborar las propuestas que permitan la plena implementación de la ampliación de competencias, en la perspectiva de los despachos judiciales, carga procesal y planes de capacitación de los jueces de paz letrados laborales y sus equipos de trabajo.

El plan de acción deberá ser entregado a consideración del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en el plazo de quince días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

II. **APLICACIÓN DEL PRECEDENTE VINCULANTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAÍDO EN EL EXPEDIENTE N° 05057-2013-PA/TC, CASO HUATUCO, A LOS TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS**

1. **PLANTEAMIENTO**

1.1. **Trabajadores bajo los alcances del régimen especial de Contratos Administrativos de Servicios (CAS)**

A efectos de abordar este tema, es necesario establecer una línea de tiempo y determinar a quiénes incluye actualmente esta norma, el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (en adelante CAS), y quiénes son los trabajadores CAS, en razón a que estamos ante un régimen administrativo especial de contratación de trabajadores, tal y como el propio Tribunal Constitucional lo ha determinado en su sentencia recaída en el Proceso de Inconstitucionalidad en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, de fecha 7 de setiembre de 2010, mediante el cual se reconoce este régimen especial de contratación para el sector público<sup>5</sup>, el mismo que resulta compatible con el marco constitucional, y se enmarca dentro de los principios de meritocracia, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo. Este tipo de contratación es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales en este sector; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), con excepción de las empresas del Estado.

1.2. **Plazo de contratación y formas de acceso y extinción del régimen especial de contratación administrativa de servicios**

El plazo que inicialmente estableció la norma para la vigencia de los contratos administrativos de servicios (contratos CAS), tal como lo indicaba el artículo 5 del referido Decreto Legislativo N° 1057, era a plazo determinado, el mismo que podía ser renovado; en consecuencia, eran contratos temporales.

Con fecha 6 de abril del año 2012, se publicó la Ley N° 29849, "ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales", que estableció, en su artículo 3, que los contratos CAS tenían carácter transitorio, reiterando que el ingreso a dicho régimen se realizaba obligatoriamente mediante concurso público, y cuando el contrato se extinguía de manera arbitraria o injustificada, el trabajador solo tenía derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres remuneraciones.

Posteriormente, mediante la Ley N° 31131, publicada el 9 de marzo de 2021, denominada "Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público", norma que fue declarada parcialmente inconstitucional por la sentencia N° 979/2021, dictada por el Pleno del Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, de fecha 30 de noviembre de 2021<sup>6</sup>, quedando subsistente el primer párrafo del artículo 4 de la referida norma que señalaba: "Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1,

los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada", así como la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la referida ley que modificó el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057. Es decir, los contratos CAS pasaron de ser contratos temporales a ser indeterminados, y se estableció que los trabajadores CAS que desarrollaban labores permanentes tendrían contratos de carácter indefinido, desde la entrada en vigencia de la ley en mención.

1.3. **Diferentes tipos de trabajadores CAS**

Con la sentencia de inconstitucionalidad parcial de la Ley N° 31131, el Tribunal Constitucional distingue hasta tres tipos de trabajadores CAS, y estos serían<sup>7</sup>:

1.3.1. **CAS permanente**

Denominados también a tiempo indeterminado. Son aquellos trabajadores que mantenían un contrato CAS vigente al 10 de marzo de 2021, que ingresaron mediante concurso público de méritos y que realizan labores permanentes en la entidad pública contratante, excluyéndose a aquellos trabajadores contratados por necesidad transitoria, suplencia o confianza.

Asimismo, por la modificación del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, que establece la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, y la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 979/2021, Expediente N° 00013-2021-PI/TC, con fecha 30 de noviembre de 2021, que declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad respecto de la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, se consideran también como CAS permanente a aquellos trabajadores que ingresaron a partir del 10 de marzo de 2021 mediante concurso público de méritos y que no realicen labores de necesidad transitoria, suplencia, ni sean trabajadores de confianza.

1.3.2. **CAS de necesidad transitoria o de suplencia**

Son aquellos trabajadores que ingresaron también por concurso público, a realizar labores temporales, de duración determinada y/o a cubrir licencias de trabajadores nombrados o permanentes. La duración del contrato CAS está supeditada al tiempo de licencia del titular o de la temporalidad del servicio a prestar; por ello, los contratos tienen duración temporal, cuya renovación está supeditada al motivo de su contratación.

<sup>5</sup> Así, debe entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público, compatible con el marco constitucional, conforme lo señala el ponente de este tema.

<sup>6</sup> La Ley N° 31131 fue materia de un proceso de inconstitucionalidad, y el Tribunal Constitucional, mediante sentencia del Pleno N° 979/2021, Expediente N° 00013-2021-PI/TC, con fecha 30 de noviembre de 2021, declaró fundada en parte dicha demanda y en consecuencia inconstitucionales los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo), y 5, así como la primera y la segunda disposición complementaria de la Ley N° 31131; de igual manera infundada y por ende quedan subsistentes los demás extremos de la referida norma.

<sup>7</sup> Fundamento 116 de la Sentencia del Pleno del TC N° 979/2021.



### 1.3.3. CAS de confianza

Son aquellos trabajadores de libre designación y remoción que ocupan cargos de dirección o confianza dentro de la entidad pública.

Así, resulta importante tomar en cuenta que en relación a los contratos CAS se ha señalado:

*mientras se produzca el traslado progresivo hacia el régimen del servicio civil, cuyo proceso de reforma se mantiene vigente, los trabajadores(as) sujetos(as) al régimen de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) deben mantener su vínculo laboral y la permanencia en sus cargos, mientras tengan contrato vigente, y hasta que se convoquen los concursos para las plazas que requieran trabajadores(as) nombrados(as) bajo las pautas del régimen Servir<sup>8</sup>.*

### 1.4. Pronunciamientos del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia respecto a la aplicación del precedente Huatuco

Mediante la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC (en adelante precedente Huatuco), de fecha 16 de abril de 2015, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* con fecha 15 de junio de 2015, el Tribunal Constitucional estableció en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, con carácter de precedente, que en los casos en que se verificara la desnaturalización del contrato de trabajo temporal o civil no podría ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se acredite que la parte demandante no ingresó a la Administración Pública mediante un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, por lo cual los jueces no podían ordenar la reposición de trabajadores que no cumplieran con dichos requisitos.

En ese sentido, dicho precedente se sustenta en el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, el mismo que establece que:

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

Esta conclusión fue aclarada por el propio Tribunal Constitucional al emitir la sentencia en el caso Richard Nilton Cruz LLamos, Expediente N° 06681-2013-PA/TC, en donde en el fundamento 8 señala:

Entonces, si bien tenemos que la regla central del precedente “Huatuco” es la siguiente:

“[E]l ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada” (f. j. 9).  
Y aunque este párrafo hace mención expresa al “ingreso a la administración pública”, de modo general, dicha afirmación debe interpretarse en un sentido estricto, vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa, en el contexto de lo argumentado y dispuesto en la propia sentencia, y atendiendo a los valores y principios que la sustentan.

Asimismo, en el fundamento 11 de la referida sentencia, Expediente N° 06681-2013-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha indicado que:

Señalado esto, es claro que el “precedente Huatuco” solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado).

Es decir, el Tribunal Constitucional efectúa una aclaración respecto a los alcances del precedente vinculante Huatuco, restringiendo su aplicación únicamente a los trabajadores del sector público que realizan carrera administrativa y excluyendo a los que no están dentro de la carrera administrativa. Asimismo, mediante la Sentencia N° 619/2021, en el Expediente N° 00157-2021-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha vuelto a precisar el precedente Huatuco, aclarando que no es relevante el régimen de contratación del servidor público, el solo hecho de no ingresar mediante un concurso público de mérito impide el reconocimiento de la reposición laboral.

Con ello se resguarda el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público y si esta regla, que se plasma en el concurso público, no se cumple, no se puede luego reclamar una protección para reincorporarse al puesto.

De otro lado, la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en las Casaciones N°s 11169-2014-La Libertad (décimo sexto considerando) y 8347-2014-Del Santa (décimo segundo considerando) ha desarrollado varios alcances sobre el precedente Huatuco, los que se han visto sintetizados en la Casación Laboral N° 4336-2015-Ica, cuyo sexto considerando ha establecido como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento, lo siguiente:

Sexto: Alcances del precedente vinculante constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN.

En atención a los numerosos casos que se vienen ventilando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal ha emitido pronunciamiento sobre los alcances del citado precedente, tanto en el Décimo Sexto considerando de la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, como en el Décimo Segundo considerando de la Casación Laboral N° 8347-2014-DEL SANTA de fecha quince de diciembre de dos mil quince.

<sup>8</sup> Fundamento del voto del magistrado Eloy Espinosa-Saldaña en el auto 2 aclaración del Expediente N° 00013-2021-PI/TC.

En consecuencia, esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria reafirma sus criterios establecidos en las casaciones antes mencionadas, no debiendo aplicarse la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN en los siguientes casos:

- a) *Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, si se verifica el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta.*
- b) *Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales.*
- c) *Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041.*
- d) *Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.*
- e) *Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).*
- f) *Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.*
- g) *Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.*

Asimismo, esta Sala Suprema coincide con la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, en el sentido que todos los trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, solo podrán demandar el pago de una indemnización por despido, y nunca la reposición aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta.

Como puede observarse, si bien existe jurisprudencia que excluye expresamente a los trabajadores CAS de la aplicación del precedente Huatuco, la misma ha sido desarrollada con anterioridad a la Ley N° 31131, "*Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público*", cuya posterior declaratoria de inconstitucionalidad parcial ha modificado la vigencia de los contratos CAS.

#### **1.5. Inconstitucionalidad parcial de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público**

Como hemos indicado en forma precedente, la Ley N° 31131 fue materia de un proceso de inconstitucionalidad, y el Tribunal Constitucional, mediante sentencia del Pleno N° 979/2021, Expediente N° 00013-2021-PI/TC, con fecha 30 de noviembre de 2021, declaró fundada en parte dicha demanda y en consecuencia inconstitucionales los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo), y 5,

así como la primera y la segunda Disposición Complementaria de la Ley N° 31131.

En dicho sentido, ha quedado vigente el primer párrafo del artículo 4 de la Ley N° 31131, el mismo que señala que los contratos CAS tienen carácter indefinido, y solo pueden ser despedidos por causa justa debidamente comprobada; asimismo, la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, referida al artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057 señala que, el contrato CAS solo se extingue por decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declarará su nulidad y la reposición del trabajador.

En relación con la aplicación de la vigencia indefinida de los contratos CAS para los tres tipos de contratos ya mencionados (permanente, confianza y necesidad transitoria o suplencia) y la forma de extinción del contrato, el Tribunal Constitucional ha desarrollado determinadas reglas con la finalidad de armonizar su aplicación con el marco constitucional vigente, dichas reglas se encuentran establecidas en el fundamento 116 de la referida sentencia.

Así, la vigencia indefinida del contrato CAS y la extinción del contrato deben interpretarse de la siguiente forma:

(i) Son aplicables a los CAS que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de la Ley 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.

(ii) Corresponde a la entidad estatal contratante determinar las labores de carácter permanente y las de necesidad transitoria o de suplencia. Sólo podrán ser consideradas labores permanentes las relacionadas con la actividad principal de la entidad pública contratante.

(iii) Para que un CAS sea de plazo indeterminado, es necesario que el trabajador haya superado un concurso público para una plaza con carácter permanente.

(iv) La reposición a que se refiere el literal f) del artículo 10 del Decreto Legislativo 1057, puede darse únicamente al régimen CAS, no a otro régimen laboral existente en el Estado.

(v) Para la reposición de un trabajador en un CAS de tiempo indeterminado, el juez previamente deberá comprobar:

a) Que el trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente.

b) Que las labores que realiza corresponden a la actividad principal de la entidad y son de carácter permanente.

(vi) La reposición de un trabajador del régimen CAS con labores de necesidad transitoria o de suplencia, sólo podrá ordenarse dentro del plazo del correspondiente contrato.

La exclusión de la aplicación del precedente Huatuco a los trabajadores CAS se dio en un contexto en donde los contratos CAS tenían una vigencia determinada, es decir, eran temporales, y la extinción del referido contrato podía ser realizada en forma unilateral por la entidad contratante sin que ello diera lugar a una reposición. Sin embargo, al haberse modificado dichos supuestos, y no existir norma que excluya expresamente a los trabajadores CAS de los alcances de una reposición, corresponde aplicar el precedente Huatuco a los trabajadores CAS, dentro de los parámetros establecidos en el fundamento 116 de

la Sentencia del Pleno N° 979/2021 del Tribunal Constitucional y en el considerando sexto de la Casación Laboral N° 4336-2015-Ica.

## 2. ACUERDOS

**ACUERDO 2.1:** El precedente constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC JUNIN, precedente Huatuco, se aplica a los trabajadores CAS, teniendo en cuenta el fundamento 116 de la Sentencia del Pleno N° 979/2021 del Tribunal Constitucional, sobre inconstitucionalidad parcial de la Ley N° 31131, Expediente N° 00013-2021-PI/TC; en consecuencia:

- a) Es aplicable a los trabajadores que suscriban contrato CAS a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.
- b) Es aplicable a los trabajadores que mantenían un contrato CAS al 10 de marzo de 2021 que no hubieran ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.
- c) Es aplicable a los trabajadores CAS que han sido contratados directamente sin concurso público de méritos.

**ACUERDO 2.2:** El precedente constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC JUNIN, precedente Huatuco, no se aplica cuando:

- a) El trabajador CAS demanda la nulidad del acto administrativo o acto material que originó su despido, pretendiendo su reposición en un CAS de tiempo indeterminado, siempre que tenga las siguientes características:
  - i. El trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente, y
  - ii. Las labores que realizó correspondían a la actividad principal de la entidad.

En el caso de la reposición de un trabajador CAS con labores de necesidad transitoria o de suplencia, la misma solo podrá ordenarse dentro del plazo del correspondiente contrato, concluyendo válidamente a la conclusión del mismo.

El despido de un trabajador CAS sin causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador, dará derecho a la reposición en el empleo, que se materializará en el mismo régimen en donde fue contratado primigeniamente.

- b) El trabajador teniendo vínculo contractual vigente demande la declaración de la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado por primacía de la realidad (contratos de locación de servicios) y/o la desnaturalización de contratos modales y/o contratos CAS.
- c) La demandada sea una de las instituciones públicas excluidas expresamente de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- d) Se trate de trabajadores al servicio de las empresas del Estado por expresa mención del artículo 40 de la Constitución Política del Perú y, por lo tanto, excluidas expresamente de la Ley N° 30057.
- e) El trabajador esté comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, o el trabajador contratado invoque la aplicación de la Ley N° 24041.
- f) Se trate de casos de intermediación y tercerización fraudulenta.
- g) Se trate de casos de nulidad de despido

previstos en el artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

## III. PLAZO DE CADUCIDAD PARA IMPUGNAR JUDICIALMENTE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA DISTINTA AL DESPIDO

### 1. PLANTEAMIENTO

#### 1.1. La potestad disciplinaria del empleador

El contrato de trabajo entendido como el "acuerdo de voluntades, por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales en forma remunerada (trabajador); y, la otra, al pago de la remuneración correspondiente"<sup>9</sup>, le otorga al empleador tres facultades: la de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. El artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, establece que el empleador puede "sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador"<sup>10</sup>.

En la doctrina especializada, se ha indicado que la capacidad sancionadora tiene como objetivo "mantener el equilibrio dentro de la comunidad laboral"<sup>11</sup>, es por ello que debe ejercerse de forma funcional y dentro de los límites de la razonabilidad, proporcionalidad y el respeto irrestricto de la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador. "Esta capacidad responde al carácter continuado de la prestación de servicios y a la voluntad del legislador de propinar estabilidad a la relación de trabajo"<sup>12</sup>. Una falta laboral no necesariamente debe conllevar a la extinción del contrato de trabajo (despido como consecuencia de falta grave), ya que es posible que se impongan al trabajador sanciones menos gravosas al despido. Las sanciones disciplinarias pueden clasificarse en dos tipos:

- a) Sanción disciplinaria conservativa y
- b) Sanción disciplinaria extintiva.

Para FERNÁNDEZ TOLEDO<sup>13</sup> serán conservativas aquellas cuya aplicación no tiene como consecuencia directa la extinción del vínculo laboral. Estos tipos de sanciones están destinadas a castigar las faltas que no revisten de gravedad, tales como las **amonestaciones verbales o escritas, suspensión sin goce de haber**, entre otras. Por su parte, serán extintivas las que den por concluido el contrato de trabajo. La única sanción de esta naturaleza es el despido.

<sup>9</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico. *Gaceta Jurídica*. Lima, 2015, págs. 65-66.

<sup>10</sup> 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. [...]*

<sup>11</sup> VAZQUEZ VIALARD, Antonio. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Tomo I. Editorial Astrea. Buenos Aires, 1999, pág. 372.

<sup>12</sup> CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. Editorial Tecnos. Tercera edición. Madrid, 2010, pág. 217.

<sup>13</sup> Fernández Toledo, Raúl. El poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. XLIV. 1.º semestre. Chile, 2015, pág. 426.



En nuestra legislación laboral solo se regula de manera expresa la sanción disciplinaria extintiva, en el capítulo IV del Decreto Supremo N° 03-97-TR, artículos 22, 23, 24 y 25, la extinción del vínculo laboral como consecuencia de la comisión de falta grave; estableciéndose en los artículos 31 y 32 del citado decreto supremo, el procedimiento que debe observar el empleador para ello.

Sin embargo, para las sanciones conservativas no se ha establecido el plazo que tendría el trabajador para impugnar judicialmente la sanción disciplinaria impuesta por su empleador; asimismo, tampoco se ha regulado procedimiento alguno para que su trabajador pueda impugnar la sanción impuesta; no obstante, nada impide que vía reglamento de trabajo o convenio colectivo se establezca el procedimiento, siempre que respete las garantías del debido procedimiento.

La Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 4494-2017 Lima, de fecha 14 de mayo de 2019, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, señaló que “[...] al imponerse una sanción disciplinaria (diferente al despido) a un trabajador, se debe seguir un debido procedimiento, que si bien es cierto, no está establecido taxativamente en nuestro ordenamiento jurídico, empero, debe equipararse al procedimiento fijado para el despido, ya que de ésta forma, se estaría vulnerado el derecho a la comunicación previa de la infracción, el cual forma parte del derecho a la defensa del trabajador dentro de un procedimiento disciplinario [...]”.

Entonces, queda claro que el empleador en el marco de un procedimiento disciplinario tiene que respetar todas las manifestaciones del derecho a la defensa del trabajador, sea cual sea la falta cometida o la sanción a imponerse; de lo contrario se incurriría en ejercicio abusivo de su facultad sancionadora y “actuaría al margen de las disposiciones constitucionales que reconocen derechos a los trabajadores que no pueden ser desconocidos en el marco de una relación laboral”<sup>14</sup>.

Por otro lado, la ausencia de una regulación legal específica respecto al plazo de caducidad para cuestionar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido, no puede suponer que dichas sanciones se encuentren exentas de control judicial, así como tampoco puede significar que el trabajador tenga un plazo infinito para hacerlo, ya que ello significaría atentar contra la seguridad jurídica en la relación de trabajo. Así, pues, establecer un plazo de caducidad para este tipo de sanciones permitiría imponer límites para el ejercicio de la tutela jurisdiccional efectiva al trabajador, de tal manera que si este no ejerce su derecho de impugnar la sanción disciplinaria conservativa en el plazo establecido, se tendrá como consentida y válida a efectos de ser tomada en cuenta como un antecedente laboral para la imposición de una medida disciplinaria más gravosa.

## 1.2. La caducidad

La institución de la caducidad consiste en la pérdida del derecho por la inacción de su titular dentro de un plazo determinado. El no ejercicio de un derecho dentro del plazo previsto acarrea su extinción<sup>15</sup>. Para MANUEL ALBALADEJO, la caducidad tiende a modificar una situación jurídica, que nace con un plazo de vida, y pasado este, se extingue; se trata de una facultad de duración limitada<sup>16</sup>. Asimismo, este instituto procesal permite extinguir el derecho y la acción por la falta de uso, en un plazo determinado por la ley. El efecto de la

caducidad es automático, pudiendo ser declarado de oficio por el juez, cuando advierte que la demanda ha sido presentada vencido el plazo previsto por la ley. Los artículos 2003, 2004 y 2005 del Código Civil prescriben que la caducidad extingue la acción y el derecho, y que los plazos de caducidad están establecidos en la ley.

El fundamento de esta institución no es más que la seguridad jurídica. En efecto, RODRÍGUEZ RUSSO señala que el fundamento de la caducidad radica en la “*exigencia de la certeza del derecho, la seguridad del tráfico y la estabilidad en las relaciones jurídicas*”<sup>17</sup>; teniendo como base “*el interés social de la estabilidad y certeza en las relaciones jurídicas (orden público)*”<sup>18</sup>. Entonces, esta institución se compone de los principios de justicia social<sup>19</sup>, en la medida que no se resguarda ni otorga derechos subjetivos, sino que su alcance se sustenta en la protección de un interés general; de ahí que, de acuerdo con nuestro Código Civil, el plazo de caducidad no admite interrupción salvo que esté establecido de manera expresa en la ley, esto es, de acuerdo con la remisión del artículo 2005 del mencionado cuerpo normativo, cuando sea imposible reclamar el derecho ante un tribunal peruano (artículo 1994, inciso 8, del Código Civil).

Respecto, a la suspensión del plazo de caducidad en materia laboral, en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999 se estableció que:

*Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral- aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36° del TUO (las cursivas y el subrayado son nuestros).*

Asimismo, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, en el tema 3 “*El cómputo del plazo de caducidad durante los días de paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial*”, señaló:

*En el caso de caducidad, al plazo legalmente establecido para presentación de la demanda, no se le debe incluir los días de paralización de labores por huelga de los trabajadores del Poder*

<sup>14</sup> ESPINOZA ESCOBAR, Javier. Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín N° 74 (2017), pág. 10. ubicado en: [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin\\_74.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf). (Visitado el 31 de marzo de 2022).

<sup>15</sup> SANTOS, T. citado por VARSÍ ROSPIGLIOSI, Enrique. *Tratado del derecho de la prescripción y la caducidad*. Fondo Editorial de la Universidad de Lima. 2021, pág. 192.

<sup>16</sup> ALBALADEJO, Manuel citado por LEDESMA NARVAEZ, Marianella. *Comentarios al Código Procesal Civil*. Tomo II. Primera edición. Gaceta Jurídica. Lima, 2008, pág. 474.

<sup>17</sup> RODRÍGUEZ RUSSO, Jorge. *Prescripción extintiva y caducidad en el derecho civil. Estudio de su régimen jurídico en el Código Civil y en la Ley de Relaciones de Consumo*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 2010, pág. 46.

<sup>18</sup> SPOTA, A. G. *Instituciones de derecho civil. Prescripción y caducidad*. II edición. Buenos Aires, 2009. La Ley. Pág. 392.

<sup>19</sup> VARSÍ ROSPIGLIOSI, Enrique. *Tratado del derecho de la prescripción y la caducidad*. Op. cit., pág. 207.

*Judicial cuando ello implique una falta de funcionamiento del local judicial o de aquel en el cual se encuentre la mesa de partes respectivas. Por lo que, con esta atingencia, todos los días de paralización deberán ser descontados del plazo de caducidad.*

Siendo ello así, la caducidad en materia laboral sí admite suspensiones, las cuales estarán constituidas por los días inhábiles, dígame los días en los cuales no existe atención en el Poder Judicial —en sus mesas de partes—, esto es, sábados, domingos, feriados, el Día del Juez, apertura del año judicial y huelga de trabajadores judiciales, lo que equivale a afirmar que el cómputo del plazo de caducidad debe realizarse solo contabilizando los días hábiles y de atención efectiva.

### 1.3. Falta de regulación legal sobre el plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria conservativa

Conforme se ha señalado, no se ha previsto plazo para impugnar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido, es decir, existe una laguna en nuestra legislación laboral; sin embargo, ello no puede originar que el juez no pueda resolver las causas puestas en su conocimiento, pues el artículo 139, inciso 8, de nuestra Constitución establece como principios y derechos de la función jurisdiccional “[...] no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley [...]”.

Una laguna jurídica constituye “aquel suceso para el que no existe norma jurídica aplicable, pero se considera que debiera estar regulado por el sistema jurídico”<sup>20</sup>, la doctrina ha señalado que un método para suplir dicha deficiencia es la analogía, los principios generales del derecho y la costumbre. Con relación al primero, se puede señalar que “es un método de integración jurídica mediante el cual la consecuencia de una norma jurídica se aplica a un hecho distinto de aquel que se considera el supuesto de dicha norma, pero que le es semejante en sustancia”<sup>21</sup>. MARCIAL RUBIO CORREA<sup>22</sup> y JAVIER NEVES MUJICA<sup>23</sup> señalan que, ante la existencia de lagunas jurídicas, estas deben ser suplidas, principalmente, mediante los procedimientos de integración del derecho.

En un Estado de derecho en donde prima el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los ciudadanos, el trabajador tiene derecho a cuestionar cualquier sanción disciplinaria impuesta por su empleador ante el Poder Judicial, entre otros, una medida disciplinaria conservativa. Nuestra legislación laboral ha regulado en extenso el procedimiento para imponer y cuestionar judicialmente una sanción disciplinaria extintiva del contrato de trabajo; situación que no sucede con las conservativas, pues no existe procedimiento que se deba observar para imponer este tipo de sanciones, ni mucho menos se ha establecido el plazo que tendría el trabajador para recurrir al órgano jurisdiccional para cuestionar dicha sanción; por lo que surge la necesidad de establecer un plazo de caducidad para que las partes de la relación laboral, en particular, el trabajador, tengan la certeza de que la imposición de cualquier sanción disciplinaria por parte de su empleador pueda ser objeto de un control judicial.

Si bien el artículo 2004 del Código Civil señala que los plazos de caducidad los fija la ley; al existir una laguna jurídica respecto al plazo para cuestionar sanciones disciplinarias distinta al despido, corresponde suplir dicha deficiencia a través de los métodos de integración jurídica, pues el artículo 139, inciso 8, de nuestra carta magna ordena que ningún juez puede dejar de administrar justicia por

vacío o deficiencia de la ley. De igual forma lo establece el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil, que prescribe: “los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y, preferentemente, los que inspiran el derecho peruano”.

En la doctrina, JAVIER ESPINOZA señala que podría establecerse como plazo para cuestionar las sanciones disciplinarias distintas al despido, el establecido para impugnar el despido, esto es, treinta días hábiles, tal como lo establece el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral interpretado por el Acuerdo N° 01-99 del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 1999<sup>24</sup>.

La norma señalada en el párrafo anterior establece el plazo de caducidad para cuestionar el despido arbitrario, nulidad de despido y despido indirecto. En tal sentido, existiendo una semejanza sustancial entre la institución regulada por la norma en mención y el hecho no regulado: el plazo para cuestionar una sanción distinta al despido; corresponde extender el citado plazo para cuestionar una sanción disciplinaria de naturaleza conservativa, ello teniendo como correlato que ambos tipos de sanciones provienen de la manifestación del poder sancionador del empleador; asimismo, el respeto irrestricto a los derechos fundamentales de los trabajadores y el resguardo del principio de seguridad jurídica manifestado en la predictibilidad las decisiones de los órganos jurisdiccionales.

Entonces, a igual razón corresponde igual derecho, por lo que se puede fijar como *plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido, el plazo establecido en el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es, 30 días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida*. En ese sentido, el trabajador podrá cuestionar judicialmente cualquier sanción conservativa impuesta por su empleador dentro del plazo de treinta días hábiles.

### 1.4. Juez competente y vía procedimental

Conforme a lo señalado en los artículos 1 y 2 de la Ley N° 29497 y a lo establecido en el acuerdo 1.2 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia laboral, en el caso de pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada en empresas y/o entidades privadas, el juez competente para conocer dicha

<sup>20</sup> RUBIO CORREA, Marcial. *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*. Sexta edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1993, pág. 280.

<sup>21</sup> RUBIO CORREA, Marcial. *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*. Op. cit., pág. 283.

<sup>22</sup> RUBIO CORREA, Marcial. *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*. Op. cit., pág. 282.

<sup>23</sup> NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho del trabajo*. Op. cit., pág. 148.

<sup>24</sup> ESPINOZA ESCOBAR, Javier. Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín N° 74 (2017). Pág. 11. ubicado en: [https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvices/Boletin\\_74.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvices/Boletin_74.pdf). (Visitado el 31 de marzo de 2022).

materia es el juez de paz letrado laboral en la vía del proceso abreviado laboral.

## 2. ACUERDOS

**ACUERDO 3.1:** El plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido es el establecido en el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 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.

**ACUERDO 3.2:** De conformidad con lo señalado en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 80 inciso 7 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, corresponde a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República ejercer el derecho a iniciativa legislativa, por lo que corresponde que dé cuenta al Congreso de la República respecto a la necesidad de regular expresamente el plazo de caducidad antes referido. Se propone la siguiente modificación del primer párrafo del artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

*Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, hostilidad caduca a los treinta días hábiles de producido el hecho. Tratándose de sanciones disciplinarias distintas al despido, el plazo para accionar judicialmente caduca a los treinta días hábiles de notificada la medida. [...].*

S. S.

ARÉVALO VELA

CABELLO MATAMALA

VERA LAZO

TORRES GAMARRA

AMPUDIA HERRERA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

LÉVANO VERGARA

CARLOS CASAS

### IX PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL

En la ciudad de Lima, el día 18 de mayo de 2022, se reunieron los jueces supremos integrantes de la Segunda y Cuarta Salas de Derecho Constitucional y Social Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la República para la realización de la audiencia del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. La sesión se llevó a cabo en la Sala de Juramentos de Palacio Nacional de Justicia de esta ciudad, con la participación de los siguientes magistrados supremos: Javier Arévalo Vela, Carmen Julia Cabello Matamala, María Sofía Vera Lazo, Abraham Percy Torres Gamarra, Dora Zoila Ampudia Herrera, Víctor Raúl Malca

Guaylupo, Miriam Helly Pinares Silva de Torre, Martín Eduardo Ato Alvarado, Luis Alejandro Lévano Vergara y Elisa Vilma Carlos Casas.

El señor coordinador del Pleno, juez supremo Javier Arévalo Vela, luego de constatar la asistencia de los magistrados convocados declaró instalada la sesión del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral; asimismo, se señaló como mecanismo de trabajo: 1) Presentación de los temas sometidos al Pleno; 2) Formulación de los puntos de discusión; 3) Debate; 4) Votación y 5) Acuerdo Plenario.

Luego de cumplidas las etapas de trabajo se tomaron los siguientes acuerdos:

#### I. COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS EN MATERIA LABORAL

El Pleno acordó por unanimidad:

**ACUERDO 1.1:** Se deja sin efecto los acuerdos 5.1 y 5.2 del tema N° 5 "Competencia de los juzgados de paz letrados, especializados y tribunal unipersonal" tomados en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer:

- i. Pretensiones cuantificables hasta 50 URP.
- ii. Pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical, y siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la Ley N° 29497.
- iii. Pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP vinculadas entre sí.

El presente acuerdo entrará en vigencia a los treinta días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

**ACUERDO 1.2:** Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer, en la vía del proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical.

El presente acuerdo entrará en vigencia a los treinta días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

**ACUERDO 1.3:** Disponer que el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en coordinación con el Centro de Investigaciones Judiciales elaboren un plan de acción que tenga como objetivo evaluar la situación actual de los juzgados de paz letrados en materia laboral y elaborar las propuestas que permitan la plena implementación de la ampliación de competencias, en la perspectiva de los despachos judiciales, carga procesal y planes de capacitación de los jueces de paz letrados laborales y sus equipos de trabajo.

El plan de acción deberá ser entregado a consideración del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en el plazo de quince días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral en el *Diario Oficial El Peruano*.

**II. APLICACIÓN DEL PRECEDENTE VINCULANTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAÍDO EN EL EXPEDIENTE N° 05057-2013-PA/TC, CASO HUATUCO, A LOS TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS**

El Pleno acordó por unanimidad:

**ACUERDO 2.1:** El precedente constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, precedente Huatuco, se aplica a los trabajadores CAS, teniendo en cuenta el fundamento 116 de la Sentencia del Pleno N° 979/2021 del Tribunal Constitucional, sobre inconstitucionalidad parcial de la Ley N° 31131, Expediente N° 00013-2021-PI/TC; en consecuencia:

- a) Es aplicable a los trabajadores que suscriban contrato CAS a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.
- b) Es aplicable a los trabajadores que mantenían un contrato CAS al 10 de marzo de 2021 que no hubieran ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.
- c) Es aplicable a los trabajadores CAS que han sido contratados directamente sin concurso público de méritos.

**ACUERDO 2.2:** El precedente constitucional recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, precedente Huatuco, no se aplica cuando:

- a) El trabajador CAS demanda la nulidad del acto administrativo o acto material que originó su despido, pretendiendo su reposición en un CAS de tiempo indeterminado, siempre que tenga las siguientes características:
  - i. El trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente, y
  - ii. Las labores que realizó correspondían a la actividad principal de la entidad.

En el caso de la reposición de un trabajador CAS con labores de necesidad transitoria o de suplencia, la misma solo podrá ordenarse dentro del plazo del correspondiente contrato, concluyendo válidamente a la conclusión del mismo.

El despido de un trabajador CAS sin causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador, dará derecho a la reposición en el empleo, que se materializará en el mismo régimen en donde fue contratado primigeniamente.

- b) El trabajador teniendo vínculo contractual vigente demande la declaración de la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado por primacía de la realidad (contratos de locación de servicios) y/o la desnaturalización de contratos modales y/o contratos CAS.
- c) La demandada sea una de las instituciones públicas excluidas expresamente de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- d) Se trate de trabajadores al servicio de las empresas del Estado por expresa mención del artículo 40 de la Constitución Política del Perú y, por lo tanto, excluidas expresamente de la Ley N° 30057.

- e) El trabajador esté comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, o el trabajador contratado invoque la aplicación de la Ley N° 24041.
- f) Se trate de casos de intermediación y tercerización fraudulenta.
- g) Se trate de casos de nulidad de despido previstos en el artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**III. PLAZO DE CADUCIDAD PARA IMPUGNAR JUDICIALMENTE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA DISTINTA AL DESPIDO**

El Pleno acordó por unanimidad:

**ACUERDO 3.1:** El plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido es el establecido en el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 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.

**ACUERDO 3.2:** De conformidad con lo señalado en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 80 inciso 7 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, corresponde a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República ejercer el derecho a iniciativa legislativa, por lo que corresponde que dé cuenta al Congreso de la República respecto a la necesidad de regular expresamente el plazo de caducidad antes referido. Se propone la siguiente modificación del primer párrafo del artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

*Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario, hostilidad caduca a los treinta días hábiles de producido el hecho.*

*Tratándose de sanciones disciplinarias distintas al despido, el plazo para accionar judicialmente caduca a los treinta días hábiles de notificada la medida. [...].*

S. S.

ARÉVALO VELA

CABELLO MATAMALA

VERA LAZO

TORRES GAMARRA

AMPUDIA HERRERA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

LÉVANO VERGARA

CARLOS CASAS

**J-2071637-1**