

¿Cuál es el plazo para accionar despido incausado o fraudulento en la vía laboral? Algunos comentarios a la sentencia emitida en el Expediente N° 03569-2012

Arturo Trelles Garrido Lecca

Palabras claves: despido fraudulento, despido incausado, LPCL, NLPT

Resumen: El estudiante Arturo Garrido realiza algunos comentarios a la sentencia emitida en el Expediente N° 02569-20120-1501-JR-LA-02, en la cual la Segunda Sala Mixta de Huancayo declaró infundada la excepción de caducidad respecto a la acción de despido fraudulento.

Fecha de publicación en Ita Ius Esto: 6 de mayo de 2013

Mediante sentencia recaída en el Expediente N° 03569-2012-0-1501-JR-LA-02, la Segunda Sala Mixta de Huancayo declaró infundada la excepción de caducidad respecto a la acción de despido fraudulento, indicando que: "(...) no existe plazo de caducidad para interponer demandas de reposición en la NLPT¹. Empero, ante el vacío normativo especial, debemos aplicar el plazo prescriptorio general de 10 años correspondiente a la acción personal, que establece el artículo 2001, numeral 1, del Código Civil"².

La sentencia toma parte del criterio establecido por la Casación N° 857-2012-Arequipa, de fecha 6 de agosto de 2012, según la cual las tipologías de despido incausado y fraudulento creados por el Tribunal Constitucional en el caso Llanos Huasco (Expediente N° 976-2001-AA/TC-Huánuco) son distintas a las de despido nulo o despido arbitrario; lo que indirectamente supone que tampoco les es aplicable el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), que establece un plazo de caducidad para las acciones por nulidad de despido y despido arbitrario de 30 días naturales de producido el hecho.

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

² Cit. "Punto II.16 Conclusión" de la Sentencia recaída en el Expediente N° 03569-2012-0-1501-JR-LA-02.

El problema surgió con la precisión efectuada por el I Pleno Supremo Laboral 2012 (en adelante, el Pleno Supremo), pues éste propone zanjar la discusión respecto a la competencia de los jueces laborales de conocer las acciones por despido incausado y fraudulento, al acordar que sí pueden conocerse en el proceso ordinario laboral, tanto con la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636) como con la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497).

Inmediatamente, se generaron las siguientes dudas ¿Cuál es el límite temporal para demandar estos despidos en la vía ordinaria laboral?³ ¿Puede aplicarse supletoriamente el artículo 44° del Código Procesal Constitucional que da 60 días hábiles desde producido el hecho?⁴ ¿Puede aplicarse el artículo 36° de la LPCL?⁵

En todo caso, compartimos lo indicado por DE LAMA LAURA, respecto a que: “la salida más completa y conveniente para resolver la inquietud de si procedía la reposición ante despidos incausados y fraudulentos en la vía ordinaria, hubiera pasado por una modificación (apertura) del tenor taxativo del artículo 29 de la LPCL. (...) y, por ende, las acciones judiciales, frente a este tipo de despidos, tendrían el plazo regulado en el artículo 36 de la LPCL”.⁶

Sin embargo, en virtud a que dicha solución no fue utilizada y se mantuvo la duda sobre el tema, se han emitido diversas resoluciones como la Casación N° 857-2012-Arequipa y la sentencia analizada, cuyos criterios consideramos errados tal como indicamos a continuación.

³ Puede observarse un análisis del problema en: Fernando Murillo Flores, “¿Y el plazo para presentar la demanda de reposición? A propósito del I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral”, en Soluciones Laborales Número 57, Gaceta Jurídica, Lima, Setiembre 2012, pp. 64 - 71.

⁴ Como señala Manuel Gonzalo de Lama Laura, en “Jurisprudencia Relevante: El plazo de caducidad para accionar por despidos incausados y fraudulentos en la vía ordinaria laboral no es el mismo para impugnar un despido arbitrario o nulo”, en Soluciones Laborales Número 59, Gaceta Jurídica, Lima, Noviembre 2012, p. 120, en la que indica que: “no resulta descabellado sostener que, si la misma CS ha determinado que el plazo de caducidad de 30 días no se les aplica, podría trasladarse el plazo de los 60 días hábiles, que tendría el afectado en la vía constitucional, para obtener su reposición en la ruta procesal laboral”.

⁵ Decisión adoptada por el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2012, efectuado entre el 28 y 29 de setiembre de 2012. Aunque este pleno no ha sido publicado, se puede observar un resumen de sus conclusiones en el Blog Actualidad Socio Laboral (<http://actualidadsociolaboral.blogspot.com/2012/12/otro-pleno-mas-conclusiones-del-pleno.html>), en cuanto se establece lo siguiente: “No existe plazo prescriptorio, sólo plazo de caducidad de 30 días naturales de producido el despido”. Última revisión, 6 de mayo de 2013.

⁶ Cit. Manuel Gonzalo de Lama Laura, “Jurisprudencia Relevante: Corte Suprema Varía posición y considera que trabajadores despedidos incausada y fraudulentamente pueden solicitar vía proceso laboral abreviado su reposición”, en Soluciones Laborales Número 57, Gaceta Jurídica, Lima setiembre de 2012, p. 124.

A nuestro parecer la sentencia analizada comete un error pues supone, junto con la Casación N° 857-2012-Arequipa, que los despidos incausados y fraudulentos tienen una naturaleza distinta al despido nulo. En efecto, si bien estos despidos fueron establecidos por el Tribunal Constitucional con la finalidad de garantizar el derecho fundamental del trabajo, ello no significa que su naturaleza sea distinta a las causales de despido nulo del artículo 29° de la LPCL, ni tampoco que las causales “legales” de despido nulo, no vulneren el derecho fundamental al trabajo.

En nuestra opinión, los despidos incausados y fraudulentos son modalidades específicas dentro del concepto o género de despido nulo, pues en ambos casos se ha reconocido (legal o jurisprudencialmente) que su configuración genera la nulidad del acto y la correspondiente reposición del trabajador.

Sin perjuicio de ello, consideramos que puede interpretarse el artículo 36° de la LPCL de tal forma que incluya estos supuestos, pues su tenor literal es el siguiente:

“El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido (...) caduca a los treinta días naturales de producido el hecho”. (El resaltado es nuestro).

Como se puede observar la norma no se refiere específicamente a “los casos de despido nulo”, sino a los casos de “nulidad de despido”. Esta diferencia puede interpretarse en el sentido de que la ley no se refiere a los “despidos nulos” como “tipología”, sino a todos los casos en los cuales se pretenda, como consecuencia de la acción, generar la nulidad del acto (despido) y obtener la posterior reposición, más aún si se tiene en cuenta que la LPCL es anterior a la creación de “otras tipologías de despido nulo”.

En resumen, considerando la naturaleza de los despidos incausados y fraudulentos, interpretando el tenor literal del artículo 36° de la LPCL y tomando en cuenta el factor temporal, queda claro que no existe diferencia entre los efectos del despido nulo regulado por la LPCL y los despidos incausados y fraudulentos, aunque su creación se haya dado por fuente distinta.

Finalmente, debemos citar la conclusión a la que llegó el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2012 (en adelante, el Pleno Nacional), mediante el cual los jueces de todo el país, ante el Tema N° 3 “Plazo prescriptorio o de caducidad para interponer la demanda de

reposición por despido incausado y fraudulento, como pretensión principal única en el proceso abreviado de la NLPT”, decidieron por mayoría (71 votos contra 3) lo siguiente:

“No existe plazo prescriptorio, sólo plazo de caducidad de 30 días naturales de producido el hecho”⁷.

Por tanto, conforme a lo expuesto a lo largo del presente artículo, estamos de acuerdo con la conclusión del Pleno Nacional, en el sentido de que el plazo de caducidad de 30 días que establece el artículo 36° de la LPCL, es la norma aplicable para las acciones por despido incausado y fraudulento que se tramiten en la vía laboral.

Arturo Trelles Garrido Lecca es Asociado del Estudio García Sayan, abogado por la Universidad de Piura y asociado de Ita Ius Esto.

⁷ Véase Blog Actualidad Socio Laboral (<http://actualidadsociolaboral.blogspot.com/2012/12/otro-pleno-mas-conclusiones-del-pleno.html>), última revisión, 6 de mayo de 2013.