IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El fin de semana que pasó se publicaron los acuerdos a los que llegaron los jueces de la Segunda y Cuarta Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social Transitoria a en ejercicio de su función de unificación de la jurisprudencia laboral, pero sin tener la condición de precedentes vinculantes. En efecto, los pronunciamientos emitidos en el seno de un pleno jurisdiccional no constituyen un pleno casatorio (artículo 400 del Código Procesal Civil y 40 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo) ni tampoco pronunciamientos emitidos al amparo del artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), por lo que no resultan de obligatorio cumplimiento para el resto de jueces en sentido técnico. Así, de los acuerdos plasmados, nos referimos a los relativos a la competencia de los jueces de paz letrados laborales y al plazo de caducidad para impugnar judicialmente una sanción disciplinaria distinta al despido. Respecto al primer tema, se acordó que los citados jueces son competentes para conocer pretensiones cuantificables hasta 50 URP, 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; pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP vinculadas entre sí. Asimismo, se dispuso que los JPLL 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 privado, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical. Se podrá plantear ante un JPLL cualquier cuestionamiento a las amonestaciones escritas o suspensiones sin goce de haberes, por ejemplo. En cuanto al plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido, los jueces supremos acordaron que dicho plazo es el fijado en el artículo 36 del D.S. Nº 003-97-TR, TUO del D. Leg. Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es decir, 30 días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida, para los trabajadores del régimen laboral privado. Notemos que los jueces también proponen que la Sala Plena de la Corte Suprema ejerza su derecho a la iniciativa legislativa para añadir lo acordado por el Pleno en este punto al artículo 36 ya citado. Ello en razón a que no existe norma que respalde el plazo fijado por el Pleno, pudiendo este considerarse como arbitrario pues podría sostenerse que el cuestionamiento de una sanción disciplinaria distinta al despido puede elaborarse en un lapso menor a los 30 días hábiles. Por otro lado, no perdamos de vista que el artículo 36 señala que el plazo de impugnación de un despido es de 30 días calendario y no hábiles pero una interpretación conjunta de dicha norma con su reglamento y la LOPJ ha llevado a la jurisprudencia a concluir, desde hace años, que el plazo de caducidad se cuenta en días hábiles y no calendario. Lo complicado es fijar el número de días para las sanciones distintas al despido, si son 30 o menos.