

ACUERDOS DEL XI PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL

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.º 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.º 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.

ACUERDOS DEL XI PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL

II. APLICACIÓN DEL PRECEDENTE VINCULANTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAÍDO EN EL EXPEDIENTE N.º 05057-2013-PA/TC, CASO HUATUCO, A LOS TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 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.º 5057-2013-PA/TC JUNÍN, precedente Huatuco, se aplica a los trabajadores CAS, teniendo en cuenta el fundamento 116 de la Sentencia del Pleno 979/2021 del Tribunal Constitucional, sobre inconstitucionalidad parcial de la Ley n.º 31131, Expediente n.º 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.º 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 n.º 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.º 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.º 30057.
- e) El trabajador esté comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo n.º 276, o el trabajador contratado invoque la aplicación de la Ley n.º 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.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo n.º 003-97-TR

ACUERDOS DEL XI PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL

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.º 003-97-TR, TULO del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, esto es, treinta días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida, para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

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 TULO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo n.º 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.º 003-97-TR, TULO del Decreto Legislativo n.º 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. [...].