

SOBRE LA INEXISTENCIA DEL PLAZO DE CADUCIDAD PARA LAS ACCIONES DE DESPIDOS FRAUDULENTOS E INCAUSADOS

Jesús Carrasco Mosquera (*)

Introducción

Uno de los errores más recurrentes en los que incurren jueces especializados de trabajo y salas superiores en el Nuevo Proceso Laboral, es el sostener que el plazo para accionar un despido fraudulento o despido incausado es el mismo que está contenido en el Art. 36 del TUO del DL 728 para las acciones de despido arbitrario y despido nulo, esto es treinta (30) días o en su defecto, el plazo de sesenta (60) días previsto en el Artículo 44 del Código Procesal Constitucional para la Acción de Amparo, sin advertir que no existe norma legal alguna que regule un plazo para las acciones de ambos despidos.

En efecto, los juzgadores vienen confundiendo la figura del DESPIDO FRAUDULENTO E INCAUSADO EN VIA ORDINARIA LABORAL, con la de dos figuras totalmente diferentes (Despido arbitrario y despido nulo), para las que si existe una ley expresa que establece un plazo de caducidad, afectándose con esto el Principio de Legalidad contenido en los artículo 2000¹ y 2004² del Código Civil, que establecen que **SOLO POR LEY SE PUEDE FIJAR UN PLAZO DE PRESCRIPCIÓN Y DE CADUCIDAD**, respectivamente. Paradójicamente, si en algún momento se le criticó al Tribunal Constitucional su equivocada función de legislador positivo en algunas de sus sentencias, hoy nos estaríamos encontrando con el mismo vicio en el Poder Judicial.

El presente artículo, más allá de ahondar en la ya copiosa doctrina nacional y jurisprudencia sustantiva sobre la naturaleza de los despidos fraudulento e incausado, intenta aportar en la solución de la controversia procesal existente respecto al plazo para la impugnación de estos dos despidos en la vía ordinaria, la misma que se genera desde la implementación de la Ley 29497 que habilita la posibilidad de interponer dicho reclamo (sin fijar un plazo determinado para ello), y se acrecienta a partir de realización del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2012 que acordó establecerle el mismo plazo de 30 días para los despidos arbitrarios (decisión tomada por mayoría simple), y se recrudece con la reciente expedición de

(*) Abogado constitucionalista, por la Facultad de Derecho de la UNMSM (2000), egresado de la Maestría en Derecho Constitucional de la PUCP (2003-2004), Post Grado en Derecho Constitucional por la Universidad de Salamanca-España (2007). Consultor del Estado en materia laboral y administrativa.

¹ Código Civil

Artículo 2000.- Principio de legalidad en plazos prescriptorios

Sólo la ley puede fijar los plazos de prescripción. (negrita es nuestra)

² Código Civil

Artículo 2004.- Legalidad en plazos de caducidad

Los plazos de caducidad los fija la ley, sin admitir pacto contrario. (negrita es nuestra)

una sentencia de la Sala Mixta de Junín que ha concluido que “*no existe plazo de caducidad para demandar la reposición en la nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que debía aplicarse el plazo prescriptorio general de 10 años regulado en el Código Civil*”, conclusión que ha sido criticada por algunos estudiosos del derecho laboral³.

Sobre la controversia procesal respecto al plazo

Volviendo al Código Civil, nos encontraremos con que los artículos 2000 y 2004 indican con meridana claridad que el Juez no puede reemplazar al legislador, y establecer un plazo de caducidad donde la norma no lo ha contemplado, y menos aun tratándose de un derecho fundamental de primerísimo orden que ha sido vulnerado, como es el Derecho al Trabajo. Consecuentemente, mal haría un Juez, sea cual fuere su nivel, en imponerle un plazo de caducidad al ejercicio del derecho a la reposición, ya sea por analogía o por extensión, por lo que en el peor de los casos, el plazo de 30 días previsto en el Art. 36 del TUO del DL 728 y el mismo plazo de 60 días regulado en el Código Procesal Constitucional, no serían más que meros plazos prescriptorios de sus respectivas acciones, mas no constituyen plazos de caducidad del derecho a reponerse a través de la acción de los despidos fraudulento e incausado en vía ordinaria.

Por otro lado, si bien las figuras de estos dos despidos objeto de estudio del presente trabajo, como vehículos procesales para la reposición, no han sido recogidos en una norma legal expresa, sino más por el contrario resultan ser una creación del Tribunal Constitucional en su dilatada jurisprudencia desde las sentencias Exp. 0976-2001-AA/TC (caso Llanos Huasco) y Exp. 0206-2005-AA/TC (caso Baylon Flores), no es menos cierto que dichas figuras después de 12 años de creadas tienen vida propia, desmarcándose notoriamente de los despidos Arbitrario y Nulo, al punto de haber sido recogidos por la propia jurisprudencia de la Corte Suprema de la República desde antes de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, resultando contradictorio que los jueces de este mismo poder del Estado, hoy resuelvan equiparar a los despidos fraudulento e incausado con el arbitrario, al aplicarle su mismo plazo de caducidad.

Somos respetuosos la destacada doctrina que sostiene que en puridad todo despido fraudulento e incausado, en los hechos, es un tipo de despido arbitrario más⁴ y como tal debe sujetarse al plazo de 30 días, pero consideramos que no contempla que el transcurrir de los años y el propio crecimiento económico de nuestro país han desarrollado nuevas formas de contratación y simulación laboral, así como de extinción unilateral del vínculo de trabajo, los que han superado largamente los alcances de la normatividad laboral vigente, razón por la cual ha sido la jurisprudencia constitucional la que ha tenido que echar mano de su labor, para identificar esos dos tipos de despidos, los que evidentemente deben tener un tratamiento procesal específico y diferenciado en el fuero ordinario laboral.

³ El Dr. Gustavo Quispe Chávez califica a dicha sentencia de “jalada de los cabellos por decirlo de alguna manera” en su artículo *La Tipología del Despido en el Perú y su Reconstrucción desde el Tribunal Constitucional*, en Soluciones Laborales N° 67, Julio 2013

⁴ QUISPE CHAVEZ, Gustavo, en *La Tipología del Despido en el Perú y su Reconstrucción desde el Tribunal Constitucional*, en Soluciones Laborales N° 67, Julio 2013

Creemos que el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral de Mayo de 2012, habilitó la posibilidad de reclamar la Reposición mediante los despidos incausado y fraudulento en la vía ordinaria laboral, no solo con la finalidad de activar el ejercicio de la vía de acción en este fuero ordinario, sino que principalmente se dio con el objetivo regularizar las acciones de reposición que ya se venían presentando con anterioridad a su dación, y así evitar la desprotección laboral de los trabajadores afectados por dichos despidos por no haber iniciado una Acción de Amparo oportunamente o porque habiéndola iniciado, les fueron rechazados liminarmente o desestimados por efecto de la aun conflictiva jurisprudencia ordinaria que existía sobre dicha materia⁵, lo que supone como es lógico, la inexigencia de cualquier plazo de prescripción y menos del plazo de caducidad de sesenta (60) días regulado por el Código Procesal Constitucional, por ser una norma ajena al proceso ordinario laboral;

En ese sentido, si el Art. 2.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley 29497) establece que en proceso abreviado laboral, el Juez Especializado de Trabajo resulta competente para el conocimiento de la **reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única**, es evidente que dicho plazo, que además no existe⁶, no podría ser igual a sesenta (60) días, en razón que por la complejidad de demostrar un despido de esa naturaleza (fraudulento y trasgresor de los derechos fundamentales) y reunir el caudal probatorio a ser actuado en una audiencia estrictamente oral, requeriría, como es obvio, de un periodo mayor de tiempo para su sola presentación.

En esa misma línea, nos adherimos al criterio expresado por el maestro español García Fernández-Lomana, cuando refiriéndose a los plazos para impugnar el despido sostiene que *“tales plazos debieran ser suficientemente largos para que el trabajador pueda tomar plenamente conocimiento de los derechos de que dispone en virtud de la ley, de los convenios colectivos y de su contrato, y decidir si esos derechos han sido violados y, en ese caso recurrir, ya que cuando se establecen plazos breves los trabajadores no pueden informarse de sus derechos para poder decidir con pleno conocimiento de causa si deben o no recurrir”*⁷

En consecuencia, es pacífico afirmar que está demostrado que no existe un plazo prescriptorio y menos aun, de caducidad para ejercitar una acción por despido fraudulento e incausado en la vía ordinaria laboral, siendo evidente que los jueces que oponen los plazos de 30 ó 60 días incurrir en una incuestionable aplicación de una **ANALOGÍA DE NORMAS QUE RESTRINGE DERECHOS**, situación expresamente prohibida por el Inc. 9) del Artículo 139 de la Constitución en el

⁵ Hasta Mayo de 2012, no existía uniformidad en los jueces ordinarios para admitir demandas de reposición vía despido fraudulento e incausado, cuando le eran derivadas por los jueces constitucionales que rechazaban acciones de amparo.

⁶ Sentida omisión en la Ley 29497 (NLPT)

⁷ GARCÍA FERNÁNDEZ-LOMANA, Manuel, “El proceso especial de despido” en AA.VV “Estudios sobre el despido” pp. 83-84, Universidad Complutense de Madrid, Madrid 1996. Tomado del texto “El Despido en el Derecho Laboral Peruano” Tercera Edición 2013, pp. 348, Carlos Blancas Bustamante.

Artículo IV del Título Preliminar del Código Civil⁸, al limitarse el ejercicio del derecho de Tutela Procesal Efectiva de los trabajadores afectados por tales despidos.

Propuesta y Conclusión

Ante el evidente vacío y la imposibilidad de echar mano de una norma prestada que impone un plazo evidentemente restrictivo para transitar en una vía tan abierta y exigente, como lo es la ordinaria laboral bajo la NLPT, corresponde mirar que otros plazos existen en nuestra legislación vigente. No resulta un ejercicio complicado, si tenemos en cuenta que la aplicación de la analogía que no restringe derechos no se encuentra prohibida para los jueces, y más aun, la utilización de los Principios Generales del Derecho le está permitida ante el defecto o deficiencia de la ley⁹. Veamos con que nos encontramos.

- En primer lugar tenemos al artículo 2001 del Código Civil¹⁰, que establece un plazo de caducidad de diez (10 años) para las acciones personales, esto es, para aquellas acciones que se derivan del ejercicio de la autonomía de la voluntad de una persona. Si bien constituye una norma de carácter civil y un plazo de aparente aplicación para derechos patrimoniales, reales y obligacionales, no necesariamente resulta ajena al Derecho del Trabajo, toda vez que las consecuencias del nacimiento y decaimiento de un vínculo laboral, no deja de tener una naturaleza obligacional.
- En segundo lugar tenemos a una ley especial en materia laboral, como es la **Ley 27321**¹¹, cuyo artículo Único establece un plazo de cuatro (04) años para el ejercicio de las acciones derivadas de la relación laboral contados desde la fecha del cese. Si bien en la práctica procesal dicho plazo se exige para los reclamos de materia económica (pago de beneficios sociales, remuneraciones insolutas, horas extras, etc.), advertimos que el texto de esta norma no lo circunscribe únicamente a reclamos de dicha naturaleza, como equivocadamente se piensa.

⁸ Código Civil

Artículo IV.- Aplicación analógica de la ley

La ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía.

⁹ Código Civil

Título Preliminar

Obligación de suplir los defectos o deficiencias de la ley

Artículo VIII.- *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.*

¹⁰ Código Civil

Plazos de prescripción

Artículo 2001.- Prescriben, salvo disposición diversa de la ley:

1.- *A los diez años, la acción personal, la acción real, la que nace de una ejecutoria y la de nulidad del acto jurídico.*

¹¹ Ley 27321

Artículo Único.- Del objeto de la Ley

Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

En consecuencia, si aplicamos en estricto cumplimiento al Art. VIII del TP del Código Civil, el principio de Especialidad de las Normas, por el cual ante cualquier conflicto normativo, debe primar una norma especial sobre cualquier norma general, podemos concluir que la Ley 27321 es de evidente especificidad para el caso objeto de estudio, frente al Código Civil que es claramente una norma genérica, no siendo descabellado identificar al plazo de cuatro (04) años que regula la referida ley, como el tan buscado plazo prescriptorio para el ejercicio de las acciones de despido fraudulento e incausado.