

La medida cautelar fuera del proceso laboral y su implicancia en el plazo de caducidad de la reposición

The precautionary measure outside the labor process and its implication in the expiration period of the replacement

CASTILLO MONTOYA, Nixon Javier(*)

SUMARIO: I. Introducción. II. El proceso judicial como instrumento de garantías de relevancia constitucional. III. El trámite de la medida cautelar antes de iniciado el proceso laboral y algunas implicancias en el plazo de caducidad de la pretensión de reposición. IV. Conclusión. V. Referencias.

Resumen: En el presente trabajo se ponen de relieve algunas implicancias jurídicas que podrían incidir negativamente en la viabilidad de la pretensión de reposición en un proceso ordinario laboral por despido nulo, incausado o fraudulento, cuando el ejercicio del derecho de acción del proceso principal se difiere en espera del pronunciamiento de una medida cautelar planteada fuera del proceso, bajo el amparo del artículo 636 del Código Procesal Civil.

(*) Juez Superior Titular de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca. Docente ordinario de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Palabras clave: medida cautelar, proceso ordinario laboral, reposición, caducidad, suspensión

Abstract: *This paper highlights some legal implications that could negatively affect the viability of the claim for replacement in an ordinary labor process for null, uncaused or fraudulent dismissal, when the exercise of the right of action of the main process is deferred pending the pronouncement of a precautionary measure raised outside the process, under article 636 of the Code of Civil Procedure.*

Keywords: *precautionary measure, ordinary labor process, replacement, expiration, suspension*

I. Introducción

Si bien existen claras directrices constitucionales y legales que guían la actuación del juzgador en el ejercicio de su función jurisdiccional, en la práctica, se presentan situaciones relacionadas a problemas no solo de relevancia e identificación, sino también de interpretación de las distintas categorías normativas vinculadas en la solución del caso, además de la concurrencia de instituciones jurídicas que requieren un análisis objetivo y razonable en el ámbito de la decisión, como es el caso de la figura de la caducidad de la pretensión de reposición por despido nulo, incausado o fraudulento, cuando en el proceso ordinario laboral la demanda se presenta vencido el plazo legalmente establecido para tal propósito, bajo la pretendida justificación de la existencia del trámite procesal de un incidente cautelar planteado fuera del proceso y bajo el amparo del artículo 636 del Código Civil. Entonces, ante la espera de una decisión del juzgador en el cuaderno cautelar, el justiciable difiere o demora la presentación del pedido en el proceso principal, lo cual genera una seria incertidumbre jurídica respecto a si tal situación suspende o no del plazo de caducidad al que hace referencia el artículo 36 del TUO del D. Leg. N.º 728, aprobado por D. S. N.º 003-97-TR, frente a lo cual se presentan algunas consideraciones preliminares que deberían tenerse en cuenta, a efecto de evitar potenciales afectaciones a los derechos del accionante.

II. El proceso judicial como instrumento de garantías de relevancia constitucional

A través del artículo 138 de la Constitución, el poder constituyente ha establecido que corresponde al Poder Judicial, a través de los jueces en sus distintas categorías, resolver los conflictos jurídicamente relevantes,

cuya tarea se efectúa mediante un mecanismo institucionalizado llamado «proceso judicial». Todo ello en el marco de una serie de garantías procesales previstas en su artículo 139 de la referida fuente normativa, puesto que «cuando el órgano jurisdiccional administra justicia está obligado a observar los principios, derechos y garantías que la Norma Suprema establece como límites del ejercicio de las funciones asignadas»⁽¹⁾. Por lo tanto, en su cotidiana labor, el juez se encuentra sometido, de manera absoluta, tanto a la Constitución⁽²⁾ como al bloque de convencionalidad, ambos como fuentes parámetro; y, de manera relativa, a la ley, dado que incluso podría inaplicarla en caso de incompatibilidad constitucional⁽³⁾.

Cabe señalar que, en materia de justicia laboral, ya en la Casación N.º 4781-2011-Moquegua, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema indicó que, conforme a la nueva estructura del proceso judicial laboral previsto en la Ley Procesal del Trabajo N.º 29497:

[...] los jueces laborales se encuentran obligados a romper el paradigma de procesos ineficaces, dando prevalencia a una tutela jurisdiccional realmente efectiva. En ese sentido, sus esfuerzos deben orientarse a la reivindicación de los derechos fundamentales reclamados en la demanda, teniendo en cuenta el contenido esencial de la fundamentación fáctica y jurídica en ella desarrollada, a fin de identificar lo pretendido, y el grado de afectación de los derechos invocados⁽⁴⁾.

Se trata de una aspiración que se logra a través de una decisión en la que se evidencie la necesaria y suficiente justificación racional que le resulta exigible al juzgador, pues, «la necesidad de que las resoluciones judiciales sean motivadas es un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional y es al mismo tiempo un derecho constitucional de los justiciables»⁽⁵⁾. Y ello es así por cuanto «El primer nivel de protección de

(1) STC emitida en el Exp. N.º 04811-2009-PA/TC.

(2) En el Expediente N.º 0047-2004-AI/TC, el Tribunal Constitucional ha indicado que «La Constitución es la norma jurídica suprema del Estado, tanto desde un punto de vista objetivo-estructural (artículo 51), como desde el subjetivo-institucional (artículos 38 y 45)».

(3) La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, en la Consulta de sentencia del Expediente N.º 1618-2016-Lima Norte, ha establecido doctrina jurisprudencial vinculante sobre el control difuso.

(4) Casación Laboral N.º 9844-2012-Junín.

(5) STC emitida en el Exp. N.º 04811-2009-PA/TC.

los derechos fundamentales, le corresponde a los jueces del Poder Judicial a través de procesos judiciales ordinarios»⁽⁶⁾.

Es evidente que cada caso concreto corresponde ser analizado atendiendo a sus propias particularidades, de tal forma que el órgano jurisdiccional emita un pronunciamiento que no solo se encuentre fundado en el derecho⁽⁷⁾, sino que sea, sobre todo justo, dado que es la justicia el valor que interesa a las partes en conflicto y también a la comunidad jurídicamente organizada; por lo tanto, «El control de la justificación externa del razonamiento resulta fundamental para apreciar la Justicia y razonabilidad de la decisión judicial en el Estado democrático, porque obliga al juez a ser exhaustivo en la fundamentación de su decisión y a no dejarse persuadir por la simple lógica formal»⁽⁸⁾.

De ahí que la decisión que debe adoptar el juzgador no solo responde a un proceso subjuntivo, sino que involucra una exigencia de mayor complejidad, debido a que el caso concreto puede ameritar la necesidad de recurrir a justificaciones constitucionales, uso de instituciones de la teoría general del derecho e incluso de comprensión filosófica⁽⁹⁾. Asimismo, podrían presentarse situaciones de indeterminación lingüística (vaguedad o ambigüedad), defectos lógicos del derecho (lagunas normativas, axiológicas y de reconocimiento, además de antinomias), problemas de relevancia, de interpretación⁽¹⁰⁾ derivadas de situaciones de infra inclusión o supra inclusión, derrotabilidad, entre otras instituciones que conlleven a repensar se-

(6) STC emitida en el Exp. N.º 03191-2011-PA/TC. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado que «en un Estado Constitucional los jueces y juezas no solo se sujetan a la ley, sino que, primordialmente, se encuentran encargados de defender y concretizar el parámetro constitucional, desde sus diversas especialidades y conforme a lo que les corresponda en cada caso concreto» (voto singular de los magistrados Miranda Canales, Ledesma Narváez y Espinosa-Saldaña Barrera, emitido en le Exp. N.º 02534-2019-PHC/TC, caso Keiko Fujimori, f. j. 12).

(7) En el Expediente N.º 3238-2013-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que «El derecho a una resolución fundada en derecho garantiza el derecho que tienen las partes en cualquier clase de proceso o procedimiento a que la resolución se sustente en la interpretación y aplicación adecuada de las normas vigentes, válidas y pertinentes del orden jurídico para la solución razonable del caso, de modo que la decisión en ella contenida sea una conclusión coherente y razonable de tales normas».

(8) STC emitida en el Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC.

(9) Es claro que existen relaciones entre el Derecho y la Moral, ya sea de carácter identificativo, interpretativo, justificativo, funcional, de contenido, de reenvío, entre otras.

(10) La interpretación constituye un proceso previo a la aplicación.

riamente la decisión. Si bien la decisión tiene como destinatarios a las partes del proceso, también puede tener implicancias sociales, motivo por el cual también debe ser emitida bajo una ponderación de las consecuencias para los derechos de los intervinientes.

Por lo tanto, el proceso judicial se convierte en un instrumento dotado de garantías no solo de carácter legal, sino —y especialmente— también de connotación constitucional, incorporadas en el denominado debido proceso formal, regulado en el numeral 3) del artículo 139 de nuestra Constitución Política, que tanto el juez como las partes deben respetar y propiciar su concretización, dado que «su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos»⁽¹¹⁾.

III. El trámite de la medida cautelar antes de iniciado el proceso laboral y algunas implicancias en el plazo de caducidad de la pretensión de reposición

El artículo 54 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497 establece que «A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal». Mientras que, de manera especial, el artículo 55 de dicha fuente normativa regula la medida de reposición provisional, y señala que «El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios», de lo cual se advierte con claridad que quien ha sido objeto de un despido nulo, incausado o fraudulento⁽¹²⁾ puede hacer

(11) STC emitida en el Exp. N.º 03433-2013-PATC (f. j. 3.3.1.).

(12) Si bien el TUO del D. Leg. N.º 728 no ha regulado esta tipología de despidos y menos existe plazo legal de caducidad; sin embargo, los mismos han sido diseñados por el Tribunal Constitucional y se usan en la práctica jurisdiccional, tanto es así que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral se ha establecido que «El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de 30 días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR».

valer un pedido cautelar fuera y/o antes de iniciado el proceso principal, a fin de lograr la reposición a su centro laboral.

No obstante lo indicado, es necesario tener en cuenta que el artículo 36 del referido TUO del D. Leg. N.º 728, aprobado por el D. S. N.º 003-97-TR prescribe lo siguiente:

El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los 30 días naturales de producido el hecho [...]. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.

Lo mencionado en la anterior cita quiere decir que el legislador peruano ha establecido un plazo corto bajo el cual se deberá accionar para pretender una reposición o, en su defecto, obtener una indemnización por despido arbitrario o un cese de actos de hostilidad. Para tales propósitos tiene un lapso de 30 días hábiles (si bien el dispositivo normativo señala 30 días naturales, pero es claro que existe suspensión de plazos por las casuales previstas expresamente en nuestro ordenamiento jurídico, lo cual conlleva a que tal cómputo se efectúe en días hábiles).

De otro lado, es preciso tener presente que

[...] la caducidad constituye un medio de extinción del derecho y la acción correspondiente, está determinada por el transcurso del tiempo y su plazo tiene por característica de ser perentorio y fatal. La caducidad está íntimamente vinculada con el interés colectivo y la seguridad jurídica, por ello el Juez está facultado para aplicarla de oficio, en una verdadera función de policía jurídica, superando el interés individual; razón por la que, los plazos de caducidad lo fija la ley, sin admitir pacto en contrario»⁽¹³⁾.

Por lo tanto, quien pretenda una reposición debe tener presente que el plazo con el que cuenta es uno de caducidad y no de prescripción, el

(13) Casación N.º 1133-2017-Lima.

cual puede ser controlado incluso de oficio por el juez, conforme lo prevé el artículo 2006 del Código Civil, de aplicación supletoria al ámbito del proceso laboral. Cabe agregar que dicho plazo solo admite suspensión por las causales que el propio artículo 36 del TUO del D. Leg. N.º 728 prevé.

Ahora bien, teniendo claro lo señalado con anterioridad, cabe indicar que en la práctica jurisdiccional se observan situaciones en las cuales se accede a la jurisdicción con el pedido principal, luego del pronunciamiento emitido en el incidente cautelar, amparándose para ello en la regla prevista en el artículo 636 del Código Procesal Civil⁽¹⁴⁾.

Para ello, es preciso abordar —referencialmente— algunas disposiciones normativas bajo las cuales se genera suspensión del plazo de caducidad, a fin de ser consideradas al momento de interponer la demanda de reposición, derivada de despido nulo, incausado o fraudulento. Entre ellas tenemos:

- A. El artículo 124 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial señala que «Las actuaciones judiciales se practican en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad. Son horas hábiles las que median entre las seis y las veinte horas [...]. Son días inhábiles aquellos en que se suspende el Despacho conforme a esta Ley». Mientras que en su artículo 247 prevé que no hay despacho judicial los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial; asimismo, por inicio del año judicial y por el día del juez. Entonces, tales supuestos inciden en la suspensión del plazo al que hace referencia el artículo 36 del TUO del D. Leg. N.º 728.
- B. El artículo 28 de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, D. Leg. N.º 910, prevé: «El plazo de caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento».

En conclusión, se tiene lo siguiente:

[...] los supuestos de suspensión del plazo de caducidad son: i) imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de

⁽¹⁴⁾ «Ejecutada la medida antes de iniciado el proceso principal, el beneficiario debe interponer su demanda ante el mismo Juez, dentro de los diez días posteriores a dicho acto».

ingresar a él; ii) por falta de funcionamiento del Poder Judicial, y iii) desde la fecha de solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento, llevado a cabo ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo⁽¹⁵⁾.

Conforme al marco normativo señalado, se advierte con claridad que es la ley la que establece expresamente las causales de suspensión del plazo de caducidad; no obstante ello, en situaciones excepcionales, la Corte Suprema de Justicia de la República ha incorporado un supuesto adicional como lo es la suspensión de actividades por ejercicio de huelga de los trabajadores del Poder Judicial⁽¹⁶⁾. Por lo tanto, siendo ello así, resulta relevante analizar si el trámite de una medida cautelar de reposición planteada fuera del proceso puede tener efectos suspensivos en el plazo para la presentación de la demanda laboral en el proceso principal o si, por el contrario, tal acción omisiva del accionante puede generarle consecuencias jurídico-procesales desventajosas.

Así, tenemos que:

A. El artículo 636 del Código Procesal Civil establece lo siguiente:

Ejecutada la medida antes de iniciado el proceso principal, el beneficiario debe interponer su demanda ante el mismo Juez, dentro de los diez días posteriores a dicho acto [...]. Si no se interpone la demanda oportunamente, o ésta es rechazada liminarmente [...], la medida cautelar caduca de pleno derecho. Dispuesta la admisión de la demanda por revocatoria del superior, la medida cautelar requiere nueva tramitación.

No obstante lo citado, debe hacerse notar que, para el caso de pedidos de reposición (cualquier sea la tipología alegada: nulo, incausado o fraudulento), el plazo es de caducidad, cuyas causales de suspensión se encuentran formalmente previstas en el marco legal especial, a saber: en el artículo 36 del TUO del D. Leg. N.º 728 (cuya interpretación se efectúa por remisión al artículo 247 del TUO de la Ley Orgá-

(15) Casación Laboral N.º 7472-2015-Lima.

(16) Esto es, los días de huelga de los trabajadores del Poder Judicial, determinados por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, conforme así se ha hecho notar en la Casación Laboral N.º 1133-2017-Lima, emitida por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema.

nica del Poder Judicial) y en el artículo 28 del D. Leg. N.º 910. Ahora bien, no se encuentra otro supuesto normativo distinto en nuestro ordenamiento jurídico vigente que resulte aplicable de manera directa⁽¹⁷⁾ a la suspensión de la caducidad. Esta situación conlleva a la incertidumbre de si la previsión del primer párrafo del artículo 636 de la norma adjetiva resulta aplicable o no al proceso ordinario laboral.

B. Si bien, como se indicó anteriormente, la nueva Ley Procesal Laboral, Ley N.º 29497, en su artículo 54, prescribe que «A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal» —regulación que determina la permisión de su uso antes del inicio del proceso—, podría alegarse que ello no necesariamente significa que el plazo previsto en la ley para accionar en el proceso laboral ordinario esté supeditado o se suspenda en espera del resultado del pedido cautelar, puesto que tal circunstancia podría resultar irrazonable y con graves efectos negativos para la pretensión de reposición, debido a que:

- i) El plazo al que hace referencia el artículo 636 del Código Procesal Civil está previsto para evitar que la medida cautelar caduque de pleno derecho, y no como supuesto de suspensión al que hace referencia el artículo 1994, numeral 8) del Código Civil⁽¹⁸⁾, vinculado a la única posibilidad de suspensión del plazo de caducidad, conforme a la remisión del artículo 2005 del referido cuerpo normativo.
- ii) Asimismo, si se efectúa un análisis objetivo de la situación, se advierte que nada impide (ni jurídica ni materialmente) que el titular de la acción pueda ejercitarla dentro del plazo de caducidad, pues la espera de respuesta del órgano jurisdiccional implicaría una potencial negligencia o descuido del accionante. Por ejemplo, podría darse el caso de que no obtenga pronunciamiento favorable en ambas instancias o que, de haberlo obtenido en primera instancia, la misma sea revocada al emitir pronunciamiento del pedido de oposición o, en su defecto, por

(17) Nótese que el artículo 2004 del Código Civil establece que «Los plazos de caducidad los fija la ley, sin admitir pacto en contrario».

(18) Artículo 1994, numeral 8.

el órgano revisor. Dicha situación dejaría fuera del plazo previsto por ley para interponer la demanda, pues «La caducidad no admite interrupción ni suspensión, salvo en los casos que sea imposible reclamar un derecho ante un tribunal peruano. Este supuesto está referido al caso de que exista una imposibilidad de recurrir ante el juez peruano por motivos extremos que impidan el funcionamiento del órgano jurisdiccional peruano, sea por caso fortuito o fuerza mayor»⁽¹⁹⁾; situación que no genera el trámite de una medida cautelar iniciada antes del proceso.

- iii) De otro lado, es evidente que la medida cautelar no resulta equiparable al acto postulatorio de demanda, dado que la primera tiene naturaleza instrumental y provisional, conforme lo prevé el artículo 612 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria. Por lo tanto, en un análisis preliminar, resulta lógico concluir que no tiene el mismo efecto jurídico-procesal y con incidencia en la suspensión del plazo de caducidad laboral.
- iv) Asimismo, el artículo 2006 del Código Civil, aplicable también al ámbito laboral, señala que «La caducidad puede ser declarada de oficio o a petición de parte»; por lo tanto, es posible que en segunda instancia pueda evaluarse el proceso principal, a efecto de verificar si efectivamente la acción fue ejercida dentro del plazo de caducidad al que hace referencia el artículo 36 del TUO del D. Leg. N.º 728. Si bien la extensión de los poderes de la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita el conocimiento del superior, recogido históricamente en el aforismo *tantum appellatum, quantum devolutum*, «de manera que, el Colegiado deberá resolver en función a los agravios, errores de hecho y derecho y sustento de la pretensión impugnatoria que haya expuesto el recurrente en su escrito de apelación, de lo contrario podría incurrir en los vicios de incongruencia»⁽²⁰⁾, de manera excepcional, y de advertirse irregularidades en la tramitación del proceso —aun cuando estas no hayan sido invocadas en la apelación—, es facultad del Colegiado que absuelve el grado pronunciarse al respecto, tal como lo señala el último

(19) Casación Laboral N.º 5983-2014-Moquegua

(20) Casación N.º 2813-2010-Lima.

párrafo del artículo 176 del Código adjetivo, ello en salvaguarda del debido proceso formal⁽²¹⁾.

Por lo tanto, como podrá apreciarse, existen potenciales consecuencias jurídicas perjudiciales para la viabilidad de la pretensión de reposición cuando el inicio del proceso principal se difiere a la espera del pronunciamiento jurisdiccional en el pedido cautelar. Por este motivo, es necesario que quien ejerza tal defensa adopte las previsiones necesarias para evitar daños irreversibles en los derechos del demandante.

IV. Conclusión

Si bien el ordenamiento civil regula una situación especial para el caso de los pedidos cautelares planteados antes del inicio del proceso principal, habilitándose un plazo de diez días posteriores a la ejecución de la medida para interponer la demanda, la invocación de tal previsión al ámbito de un pedido de reposición por despido nulo, incausado o fraudulento, en un proceso ordinario laboral, podría conllevar a consecuencias negativas para tal pretensión, debido a que las casuales de suspensión del plazo de caducidad se encuentran previstas expresamente en el artículo 36 del TUO del D. Leg. N.º 728, concordante con el artículo 247 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, además del artículo 28 del D. Leg. N.º 910. Ahora bien, la regulación del artículo 636 del Código Procesal Civil escapa al supuesto de suspensión de la caducidad en materia laboral, y podría ser interpretada únicamente para casos estrictamente de naturaleza civil y con un propósito de evitar que la medida ejecutada caduque de pleno derecho. En tal sentido, nada impide ni condiciona el ejercicio del derecho de acción en el proceso ordinario laboral, una vez tramitado el incidente cautelar y antes de que opere el plazo de caducidad; diligencia procesal que podría salvaguardar los intereses y/o derechos del accionante ante una posible interpretación restrictiva.

(21) El Tribunal Constitucional ha señalado que «El debido proceso dentro de la perspectiva formal [...] comprende un repertorio de derechos que forman parte de su contenido esencial, entre ellos, el derecho al juez natural, el derecho al procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, el derecho a la pluralidad de instancias, el derecho a la motivación de las resoluciones, el derecho a los medios de prueba, el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, etc. La sola inobservancia de cualquiera de estas reglas, como de otras que forman parte del citado contenido, convierte el proceso en irregular legitimando con ello el control constitucional» (STC emitida en el Exp. N.º 04509-2011-PA/TC).

V. Referencias

Legislación:

Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. (2010, 15 de enero). Diario oficial *El Peruano*.

TUO del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el D. S. N.º 003-97-TR.
Código Civil

Código Procesal Civil.

TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Decreto Legislativo N.º 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador. (2009, 17 de marzo). Diario oficial *El Peruano*.

Jurisprudencia:

STC emitida en el Exp. N.º 04811-2009-PA/TC.

STC emitida en el Exp. N.º 0047-2004-AI/TC.

STC emitida en el Exp. N.º 03191-2011-PA/TC.

STC emitida en el Exp. N.º 3238-2013-PA/TC.

STC emitida en el Exp. N.º 00728-2008-PHC/TC.

STC emitida en el Exp. N.º 03433-2013-PATC.

STC emitida en el Exp. N.º 04509-2011-PA/TC.

Consulta N.º1618-2016-Lima Norte.

Casación Laboral N.º 9844-2012-Junín.

Casación Laboral N.º 7472-2015 Lima.

Casación Laboral N.º 1133-2017-Lima.

Casación Laboral 5983-2014-Moquegua.

Casación N.º 2813-2010-Lima.

Casación N.º 4781-2011-Moquegua.