

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado

Informe sobre la Casación Laboral N° 16940-2017 AREQUIPA

BACHILLER:

Diana Letizia Macera Gutiérrez

Código PUCP: 20105237

ASESOR:

Kenny Díaz Roncal

Lima – Perú

2021

RESUMEN

El presente trabajo de investigación pretende analizar los problemas jurídicos más importantes que se desprenden de la casación materia de análisis, con la finalidad de emitir una opinión al respecto. Para tal efecto, se realiza una revisión de los hechos relevantes que componen la controversia, así como los antecedentes del caso. De esta forma, la metodología empleada en este informe se respalda en las normas vigentes en el momento de los hechos, su respaldo legal y constitucional, junto con la interpretación a la luz de diversos principios que rigen el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo, sí como la realizada por diversos autores para así aplicar todo ello a las principales decisiones jurisdiccionales que resolvieron el proceso y constituyen antecedentes de la Casación bajo análisis. En ese sentido, nos adherimos al sector de la doctrina que se encuentra a favor de la estabilidad absoluta ante el despido incausado y la posibilidad que aplicar en el proceso figuras como la Pretensión Implícita como hipótesis de la flexibilización del Principio de Congruencia Procesal. En ese sentido, se postula la viabilidad de un proceso laboral que no revista de una absoluta rigidez que perjudique al trabajador, quien es la parte procesal en situación de inferioridad económica y jerárquica. Finalmente, se defiende el escenario de aceptar que se modifique la demanda, ampliando pretensiones o incorporándolas en concordancia con los principios y valores de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, lo cual es tributario de un proceso oral y permite darle un significado de garantía de los derechos laborales.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DE LA SENTENCIA	5
I. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	6
1. Antecedentes	6
2. Posiciones de las partes en el proceso judicial	6
2.1. Fundamentos de la demandante	6
2.2. Fundamentos de la demandada	7
3. Antecedentes judiciales	8
4. Sentencia Casatoria	11
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	13
PROBLEMAS PRINCIPALES:	
1. ¿La no renovación de un contrato modal atípico esconde un despido incausado?	13
1.1. A modo de introducción:	13
1.1.1. Tipos de contratos modales	13
1.1.2. Particularidades de los contrato contratos atípicos	14
1.1.3. Supuestos de desnaturalización	14
1.1.4. Procedencia del petitorio de desnaturalización	16
1.1.5. Tipología de despidos según el TC	18
1.2. Sobre el caso concreto	20
1.2.1. ¿El contrato atípico cumplía con la causa objetiva?	20
1.2.2. ¿El contrato modal escondió un despido arbitrario?	22
2. ¿Puede la judicatura pronunciarse sobre la “desnaturalización del contrato” si la pretensión fue de reposición por despido?	24
2.1. A modo de introducción	24
2.1.1. Sobre el principio de congruencia procesal	24
2.1.2. Sobre la pretensión: tipos	27
2.1.3. Sobre la pretensión implícita	28

2.2. Sobre el caso concreto	31
2.2.1. ¿Era necesario demandar la desnaturalización del contrato en conjunto con el pedido de reposición por despido?	31
2.2.2. ¿Se vulneró el principio de congruencia, cuando se emitió pronunciamiento respecto a una pretensión distinta a lo peticionado?	32
2.2.3. ¿Cuándo un juez resuelve una pretensión implícita, en el marco de un proceso laboral abreviado con pretensión única de reposición, puede basarse en el principio lura Novit Curia y/o el fundamento procesal del "privilegio del fondo sobre la forma"?	33
PROBLEMAS SECUNDARIOS	
3. ¿Hay algún vicio de motivación en el proceso objeto de análisis?	35
3.1. A modo de introducción	35
3.1.1. Derecho al debido proceso	
3.1.2. Derecho a la tutela judicial efectiva	36
3.1.3. Motivación	37
3.1.3.1 Motivación sustancialmente incongruente	39
3.2. Sobre el caso concreto	39
3.2.1. ¿El fallo vulnera el debido proceso y el derecho a la tutela judicial efectiva de la demandada?	39
III. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS Y POSICIÓN DEL BACHILLER	40
1. PRIMER PROBLEMA JURÍDICO:	40
2. SEGUNDO PROBLEMA JURIDICO	42
3. TERCER PROBLEMA JURIDICO	47
CONCLUSIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	50

INTRODUCCIÓN

La Nueva Ley Procesal del Trabajo establece diversos tipos de procesos, entre los cuales se encuentra un proceso especial: Proceso abreviado laboral, el cual se presenta como una vía de protección eficaz y célere, cuando se impugna un despido al que se considere corresponda tutela restitutoria, siempre que esta última sea la única pretensión.

Tomando en cuenta la naturaleza de la reposición laboral, en este tipo de procesos, previamente debemos discutir si nos encontramos ante un despido no conforme con la Constitución. Esto es necesario porque este último, además de ser el sustento de la pretensión invocada en el presente caso es, a su vez, una pretensión. Por ello, es pertinente analizar si estamos ante una pretensión adicional o si estamos ante el denominado “petitorio implícito”.

Sobre esta calificación, aún existe controversia sobre su valoración y no hay desarrollo legal al respecto. Esta discusión es relevante en el presente informe, porque la sentencia que se analizará versa sobre un proceso abreviado con pretensión única de reposición, en el que, además, hubo pronunciamiento sobre un despido incausado por desnaturalización de contrato modal.

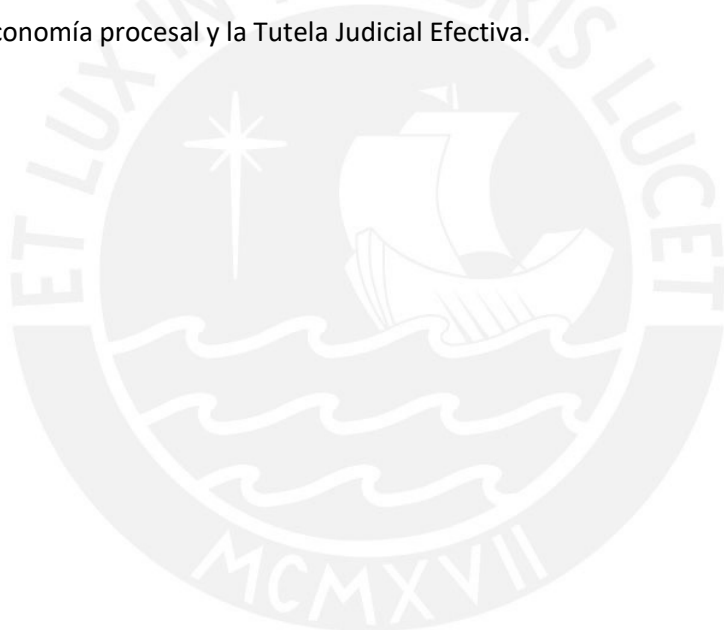
En primera y segunda instancia, se mantuvo la posición de que el análisis de la desnaturalización del contrato modal era una pretensión implícita. Sin embargo, ante la Corte Suprema, el demandado indicó que pronunciarse sobre la desnaturalización vulneraría su derecho a una resolución debidamente motivada y el Principio de Congruencia Procesal.

Esta controversia nos permite estudiar el proceso abreviado con pretensión única para los casos de reposición, asunto tratado en la Casación Laboral N° 16940-2017-AREQUIPA, a la luz de los principios de Congruencia, Prevalencia del fondo sobre la forma, economía procesal y Celeridad.

JUSTIFICACIÓN

La finalidad del presente informe es analizar si el juez puede pronunciarse sobre un aspecto no solicitado expresamente, pero sí desarrollado en los hechos y que constituye un aspecto necesario de dilucidarse previamente, en el marco de un proceso laboral. Controversia que resulta de interés relevante, dado que un análisis al respecto contribuiría en esclarecer la casuística referente a este tema existente en la judicatura y aún no desarrollado legalmente: las pretensiones implícitas.

Asimismo, se podrá ahondar en diversos conceptos jurídicos tales como la desnaturalización de contratos modales, tipos de despido, la reposición, el Principio de congruencia procesal, la pretensión implícita, los principios de Prevalencia del fondo sobre la forma, prevalencia de lo oral sobre lo escrito, economía procesal y la Tutela Judicial Efectiva.



I. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

1. Antecedentes:

- Fernando Augusto Rivera Luna laboró por tres años, 2 meses y 7 días en la empresa Sociedad Minera Cerro Verde S.A. bajo dos contratos modales que se fueron prorrogando a través de adendas, en el puesto de Técnico III Camión de Acarreo 190 TM en la Unidad operaciones Mina.
- Inició sus labores para la demandada el 15 de octubre del 2012 y el 22 de diciembre del 2015, la empresa decide finiquitar la relación laboral existente, bajo la causal de término del contrato de trabajo.
- A raíz de aquella decisión, Fernando Augusto Rivera Luna interpone una demanda contra su empleadora solicitando ser repuesto en su puesto de trabajo, alegando que fue despedido sin mediar causa alguna.
- El juez de primera instancia declara fundada la demanda. Ante tal decisión, la parte demandada interpone recurso de apelación.
- En segunda instancia se resuelve, mediante Sentencia de vista, confirmar la sentencia apelada.
- Ante este resultado adverso, la demandada Sociedad Minera Cerro Verde S.A. interpone un recurso de casación, objeto principal de análisis del presente informe.

2. Posiciones de las partes en el proceso judicial

2.1. Fundamentos de la parte demandante

El actor Fernando Augusto Rivera Luna menciona que si bien fue contratado inicialmente por dos meses para sustituir a personal que se encontraba en capacitación de Seguridad e Higiene Minera, nunca existió tal capacitación para trabajadores durante el tiempo en que el demandante estuvo laborando en la empresa. Así como tampoco desempeñó labores correspondientes al objeto del contrato, en ningún momento reemplazó a trabajador alguno, puesto que siempre fue operador titular del Camión de Acarreo 190 y otros equipos.

Esta afirmación la sostiene argumentando que en el periodo mientras estuvo laborando 2012-2015 el programa de capacitación de la empresa realizó solo una convocatoria, la cual fue anterior a la contratación del actor, en el 2011 y por un periodo de tiempo de solo un mes. En ese sentido, no hubo una convocatoria a capacitaciones, ni trabajadores en capacitación, durante el lapso de tiempo en el que fue contratado el demandante. Además que a lo largo de ese periodo fue rotado por diferentes áreas de la empresa operando varias maquinarias y realizando labores principales y consustanciales a la actividad de la empresa como operador titular del Camión de Acarreo 190 TM, siendo considerado en la programación mensual de los trabajadores ordinarios con turnos rotativos de mañana, tarde y amanecida. En ese sentido, el señor Rivera menciona que todo ello da cuenta de que existió una desnaturalización de su contrato, dado que los cursos de capacitación no se imparten en horario de amanecida. Inclusive, capacitó a trabajadores nuevos en la operación de equipo de acarreo y camiones cisterna.

Asimismo, menciona que se produjeron cuatro prórrogas de dicho contrato inicial hasta el 31 de diciembre del 2014; posteriormente se suscribió, el 01 de enero de 2015, un Contrato de Trabajo sujeto a modalidad de naturaleza temporal por incremento de actividades, prorrogado 6 meses más el 30 de junio del 2015. La causa objetiva de este último contrato se debe al incremento significativo de las actividades productivas y de soporte en los procesos de ejecución de mantenimiento preventivo y correctivo a la flota de equipos asignados del área mina; causa objetiva que no corresponde con las labores para las que fue contratado, pues siguió siendo operador de maquinaria, no hace mantenimiento a equipos, no es técnico de mantenimiento. Si bien, cambia la causa objetiva de contratación, el actor realizó las mismas labores y funciones encomendadas desde un inicio.

Por todo lo expuesto, el actor concluye que se ha desnaturalizado su contrato de trabajo y por ende se le ha despedido sin causa alguna, pidiendo así ser repuesto.

2.2. Fundamentos de la demandada

Sociedad Minera Cerro Verde S.A. sostiene que la parte demandante ha propuesto la pretensión de reposición en el empleo como pretensión única. Por lo que, la

desnaturalización no es objeto de debate del proceso, la sentencia no debería pronunciarse sobre un aspecto que no es ni ha sido parte de la pretensión demandada, siendo que contraviene el principio de congruencia procesal y el derecho de defensa de la demandada.

Asimismo, menciona que el demandante prestó servicios al amparo de contratos de trabajo válidamente celebrados y que no han sido objeto de la pretensión de desnaturalización, en tanto ello no ocurra, el cese del demandante bajo la causal de vencimiento del plazo del contrato ha sido legítimo, se ha producido de acuerdo a ley.

Que conforme al último de los contratos de trabajo celebrados con el demandante el 1 de julio del 2015, se acordó que el plazo era por 6 meses 4 días, sin embargo también se acordó expresamente que el vencimiento indefectible era el 31 de diciembre del 2015. Por lo que, el demandante cesó al vencimiento de su contrato, en ello no hay nada ilegal.

La demanda sobre reposición en el empleo es infundada, por cuanto el demandante para solicitar su reposición debe tener la condición laboral de un trabajador con contrato de duración indeterminada, condición que no posee ni ha sido solicitada para reconocimiento.

3. Antecedentes judiciales:

Sentencia de primera instancia:

El juez del Octavo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Arequipa, en su Sentencia del 30 de marzo de 2017, considera que en la demanda presentada y a lo largo del proceso se ha desarrollado un petitorio implícito el cual debe ser analizado a fin de resolver la controversia planteada, toda vez que la parte demandante ha sustentado la existencia de un contrato laboral de naturaleza indeterminada por desnaturalización del contrato sujeto a modalidad en su demanda como en el debate oral en audiencia; así también, la demandada ha sustentado en la Audiencia la validez de los contratos suscritos con el demandante y se ha pronunciado al respecto. Por ello, tomando en cuenta la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, la economía procesal y evitar una duplicidad de procesos para el mismo fin, el juez considera pertinente pronunciarse sobre la desnaturalización.

Es así que, la recurrida analiza el contrato primigenio suscrito el 15 de octubre de 2012 entre empleador y trabajador, así como todas las adendas posteriores y otro contrato firmado el 01 de enero de 2015. El juez determina que el primer contrato es uno atípico y que si bien fue celebrado conforme a ley por un periodo de dos meses y días para 'sustituir' a trabajadores estables de la empresa, en tanto estos estuviesen en capacitación, la empresa no ha acreditado que durante los dos años que tuvo vigencia, haya estado constantemente convocando a programas de capacitación para sus trabajadores estables. Ello, sumado al hecho de que conforme consta en la programación de jornada, el señor Rivera realizó labores ordinarias de naturaleza permanente y necesaria para el desarrollo habitual de las labores en la empresa demandada y sin reemplazar trabajadores en capacitación, toda vez que habría laborado en turnos continuados, sobretiempo y feriados, no resultando razonable que en tales días haya estado sustituyendo a personal en capacitación.

Asimismo, respecto al segundo contrato suscrito el 01 de enero de 2015 bajo la modalidad por incremento de actividad, la recurrida determina que el actor continuó desarrollando las mismas funciones que desarrollaba bajo los contratos anteriores al 2015. En ese sentido, los contratos y las adendas han sido celebrados en fraude; pretendiéndose con dichas prorrogas encubrir una verdadera relación laboral a plazo indeterminado. Por lo tanto, el juez concluye que el demandante laboró para la demandada con sujeción a un contrato de naturaleza indeterminada desde el quince de octubre del dos mil doce hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil quince.

Ahora bien, el actor fue cesado por la causal de vencimiento del contrato de trabajo, no obstante esta causal sería inválida en el presente caso, dado que, conforme se resolvió anteriormente, el juez considera la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado. Habiéndose, de esta manera, configurado un despido incausado, toda vez que no medió causa justa. En ese sentido, corresponde ordenar la reposición del demandante en su puesto de trabajo de Técnico III, Operador de Camión Acarreo, en aplicación de la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional y realizando una interpretación del ordenamiento legal laboral vigente en armonía con la Constitución. Por lo tanto, al haber

elegido el trabajador demandante la reposición como forma de protección contra el despido arbitrario este corresponde ser amparado.

Sentencia de segunda instancia:

La tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en su Sentencia de Vista del 13 de junio del 2017 se pronuncia respecto de la apelación interpuesta por la parte demandada, la cual sostiene que el pronunciamiento del Juzgado de primera instancia respecto a la desnaturalización del contrato de trabajo, no ha sido demandado, por lo que contraviene el principio de congruencia procesal y vulnera su derecho de defensa. En ese sentido, la sala considera que la controversia principal consiste en determinar si es procedente pronunciarse sobre la desnaturalización de los contratos suscritos entre las partes, pese a que dicha pretensión no ha sido solicitada expresamente en el petitorio de la demanda.

Ante ello, la revisora considera que el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, a fin de resolver la pretensión principal única de reposición en el puesto de trabajo, no constituye una pretensión adicional, sino es inherente e indispensable para resolver la pretensión única planteada, sobre todo, si la declaración de desnaturalización de los contratos de trabajo celebrados por las partes constituye un petitorio implícito, el mismo que debe ser objeto de pronunciamiento por el Juez. En consecuencia, debe desestimarse el escrito de apelación en dicho extremo.

Respecto a la vulneración del derecho de defensa y del principio de congruencia procesal, si bien el juez de primera instancia ha emitido pronunciamiento respecto de la desnaturalización de los contratos de trabajo a fin de resolver la pretensión de reposición en el puesto de trabajo, ello no significa que se esté incorporando al proceso una pretensión adicional no demandada, toda vez que, la existencia de una relación de trabajo de duración indeterminada forma parte de la causa petendi de la pretensión de reposición, en la medida que la verificación de tal situación es presupuesto indispensable para el otorgamiento de una tutela restitutoria. Asimismo, se observa del escrito de contestación, en los fundamentos 4.4 y 4.5, que la demandada emite pronunciamiento respecto de la naturaleza

de los contratos de trabajo suscritos por el demandante y respecto del cese del actor en la empresa. Por lo que, no se acredita de manera alguna que durante el proceso se haya vulnerado el derecho de defensa.

Por todo lo expuesto, la Sala decide confirmar la sentencia de primera instancia que declara fundada la demanda de reposición.

4. Sentencia Casatoria:

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante pronunciamiento de fecha 05 de noviembre de 2019, emite fallo respecto del recurso de casación interpuesto por la parte demandada Sociedad Minera Cerro Verde S.A. por la causal de infracción normativa del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución.

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

Respecto a la causal invocada, la Sala Suprema menciona que el debido proceso posee elementos integrantes, entre los que se identifica el derecho a una resolución debidamente motivada, la cual requiere observancia de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, es decir las resoluciones judiciales deben poseer fundamentación jurídica y debe haber congruencia entre lo pedido y lo resuelto.

Asimismo, se pronuncia sobre la congruencia procesal, principio recogido en el artículo VII del Título Preliminar y Art. 50 del Código Procesal Civil.

De los hechos, según el sala suprema, se desprende que la demanda es admitida con el petitorio de reposición por despido incausado. Del mismo modo, en la Audiencia Única se precisó la reposición como pretensión materia del juicio y en la determinación de los hechos no se hizo mención a la desnaturalización; sin embargo, en la delimitación de la controversia, el juez de primera instancia señala que se encuentra ante un petitorio implícito respecto a la desnaturalización de los contratos de trabajo. Asimismo, el Colegiado superior emite pronunciamiento respecto de la desnaturalización de los contratos, dado que considera que ello forma parte de la causa pretendi de la pretensión de reposición, confirmando el fallo.

Ante ello, la Sala Suprema considera que no guarda concordancia el pronunciamiento de la Sala superior con la pretensión señalada y con lo expuesto por la defensa del demandante en la Audiencia Única en la que hace énfasis en la reposición como única pretensión. Asimismo, en la Audiencia de vista de la causa de esta Corte Suprema, la parte demandante señala una vez más que su única pretensión es la reposición y que la desnaturalización de los contratos se encuentra en los hechos de la demanda.

A partir de ello, el colegiado supremo advierte que las instancias anteriores han resuelto un extremo no solicitado por el actor como es la desnaturalización de los contratos, afectándose el principio de congruencia, dado que se ha incurrido en una sentencia extra petita y por ende se ha vulnerado el debido proceso, al existir motivación aparente. Por ello, declara la nulidad de la sentencia, a fin de que el juez respete el debido proceso, el principio de congruencia y la oralidad en su posterior nuevo pronunciamiento.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

PROBLEMAS PRINCIPALES:

1. ¿La no renovación de un contrato temporal atípico esconde un despido incausado?

1.1. A modo de introducción:

1.1.1. Tipos de contratos modales

En el Perú, nuestro Ordenamiento prevé dos formas de contratación de personal: Directa e indirecta.¹ Los contratos sujetos a modalidad, también llamados contratos temporales, se encuentran en el mecanismo de contratación directa, es decir, existe una relación inmediata entre empleador y trabajador. El contrato temporal es uno de los más usados en el país actualmente y se encuentra regulado en el Título II de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante LPCL.

Conforme lo establece el art. 72 de la LPCL, estos contratos requieren para su celebración y validez la existencia de una causa objetiva que justifique la contratación temporal para cada modalidad contractual, dado su carácter excepcional. Asimismo, debe consignarse de manera expresa su duración y debe constar por escrito. Respecto a la vigencia de estos, la ley regula los plazos aplicables a cada modalidad contractual.

Resulta importante hacer énfasis en la exigencia de causalidad para el empleo de los contratos de trabajo de duración limitada que se consagra en los artículos 4 y 53 de la LPCL. El principio de causalidad establece que la duración de un contrato está necesariamente vinculada a la naturaleza permanente o temporal del trabajo.² En función de ello, Pasco Cosmópolis ha afirmado que la autorización para la contratación temporal debe darse solo en casos en que se cubran labores de tal alcance limitado en el tiempo, pues el contrato de trabajo posee vocación de permanencia, siendo su duración proporcional a la causa que lo motivó.³ Esto último da cuenta del carácter excepcional de los contratos temporales.

¹ FERRO, Víctor. Derecho Individual del Trabajo en el Perú. 2019

² RAYMOND, Wilfredo Sanguineti. Los contratos de trabajo de duración determinada. Gaceta Jurídica, 2008.

³ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. «Contrato de trabajo típico y contratos atípicos». En Balance de la reforma laboral peruana. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2001, p. 127.

Los contratos sujetos a modalidad han sido clasificados en la LPCL como: 1) Contratos de naturaleza temporal, 2) Contratos de naturaleza Accidental, 3) Contratos de obra o servicio. A estas se añade una fórmula extensiva como la estipulada en el Art. 82 del TUO de la LPCL: “Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”.

1.1.2. Particularidades de los contratos atípicos

La nómina de contratos temporales admitidos por nuestro ordenamiento no se agota en las tipificadas legalmente, ya sea por la propia LPCL o por normas especiales. A ello hay que añadir la posibilidad, prevista por el artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Con este artículo la norma establece una “cláusula de apertura”, la cual cumple una función de importancia para el adecuado funcionamiento del sistema de contratación temporal previsto por la ley: la de garantizar la aplicación flexible del principio de causalidad consagrado por el artículo 53, evitando que la tipicidad de las modalidades introducidas termine por operar como un factor de rigidez capaz de dificultar una satisfacción eficiente de las necesidades temporales de personal de las empresas.⁴ Es así que, se abre la posibilidad de nuevas adaptaciones del principio general a las circunstancias de cada caso concreto.

En estos casos, comenta Sanguinetti, se requiere mayor rigor justificativo de causalidad, dado que al ser innominados no gozan de una suerte de presunción de temporalidad que las que poseen descripción típica empleada por la ley. Es así que, el objeto del contrato innominado deba ser de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que deba prestarse, siempre que se pueda demostrar la naturaleza transitoria del encargo.

1.1.3. Supuestos de desnaturalización

⁴ SANGUINETI, Wilfredo. (2008). Contratos de naturaleza accidental. En los contratos de trabajo de duración determinada (pp. 57 -58) (2da ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

La ley, en el artículo 77 de la LPCL, ha señalado diversos supuestos de desnaturalización de la contratación sujeta a modalidad que una vez configurados se considerarán como de duración indeterminada en los siguientes supuestos⁵:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden el límite máximo establecido;
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) El trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas, lo cual sucede cuando no existe causa objetiva que sustente la contratación temporal.

En el presente caso nos encontramos ante el último supuesto, como se explicará líneas abajo.

En consecuencia, si se transgreden las reglas de contratación temporal o se continúa prestando servicios una vez concluido el contrato temporal, el ordenamiento jurídico entiende que se ha producido una desnaturalización de la contratación temporal y dispone que la relación laboral pase a ser de duración indefinida.⁶

El primero y más importante de los supuestos mencionados es el relativo a la existencia de “simulación o fraude” a las normas establecidas por la LPCL, al que alude el numeral “d”. La situación prevista en este supuesto es la de ausencia de causa válida que justifique la contratación temporal. Conforme lo menciona Sanguinetti, se recurre a la modalidad de contratación temporal para la atención de necesidades empresariales permanentes y no transitorias, en un intento de eludir la configuración de un nexo por tiempo indefinido. Naturalmente, en estos casos la consecuencia no puede ser otra que la de atribuir al vínculo el alcance temporal que le corresponde de acuerdo a su naturaleza.

⁵ PASCO, Mario. (2012) Los contratos temporales: Exposición y crítica. (pp. 495-511). Lima: Revista de la Facultad de Derecho PUCP N°68.

⁶ VILLAVICENCIA RÍOS, Alfredo. (2013) El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado (pp.309-339). Revisa de la Facultad de Derecho de la PUCP N° 71.

Una observación que se le hace al supuesto en análisis es lo relativo a la carga de la prueba, que según la redacción de lo dispuesto en el numeral d, correspondería al trabajador demostrar la existencia de fraude o simulación en su contratación. Esta disposición, conforme lo analiza Sanguinetti⁷, se encuentra en contradicción con lo dispuesto en el artículo 4 de la LPCL y art.23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, toda vez que opera la regla general de presunción de existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado y corresponde probar el carácter temporal de los servicios al empleador. En ese sentido, correspondería no interpretar este supuesto de forma estricta, sino en concordancia con los artículos mencionados para entender que si bien el trabajador está obligado a aportar todos los medios a su alcance para demostrar el incumplimiento de las previsiones legales, compete al empleador aportar una justificación clara y objetiva del carácter temporal de la relación, basada en la aportación de elementos de juicio vinculados a la dinámica de la organización productiva que dirige.

Asimismo, por su parte, Elmer Arce⁸, considera que el fraude de ley es un elemento de protección residual, que va a actuar en dos direcciones: de un lado, frente a incumplimientos de las prohibiciones expresas y, de otro, frente a incumplimientos atípicos. Es decir, frente a supuestos no previstos por el legislador o que precisamente aprovechan los entresijos de la técnica legislativa para operar. Para terminar, también menciona que el artículo 77 tiene una naturaleza sancionatoria, por lo que la transformación del contrato en indefinido se produce desde el inicio de la relación.

Finalmente, no podrá contratarse a plazo fijo o utilizarse un contrato sujeto a modalidad trabajadores que previamente hayan tenido un contrato indefinido, salvo haya transcurrido un año desde el fin de su contrato indeterminado (Art.78 LPCL).

1.1.4. Procedencia del petitorio de desnaturalización

La pretensión de desnaturalización resulta inviable cuando se postula de forma única.

⁷ SANGUINETI, Wilfredo. (2008). Los contratos de trabajo de duración determinada. Gaceta Jurídica, 2008. PP. 113.

⁸ ARCE, Elmer. (2008). La contratación temporal en el Perú. En el Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias (p. 227). Lima: Grijley.

Para algunos autores, entre los cuales se encuentra Castillo⁹, una demanda de desnaturalización es meramente declarativa, por lo que denota una errónea teoría del caso. Toda vez que no se aprecia la dualidad entre hecho y norma, más bien se aprecia una dualidad entre hecho y hecho, pues se afirma como causa de pedir un hecho (contrato de trabajo), pero a la vez se esgrime como petitorio el mismo hecho (contrato de trabajo).

Es importante tener en cuenta que el petitorio debe reflejar la individualización del derecho sustantivo, cuya tutela se invoca, pero no la reiteración cacofónica del mismo sustento fáctico ya consignado en la causa de pedir. Ello se desprende de la lectura del art. 424 Código Procesal Civil (en adelante CPC), siendo que esta es de aplicación supletoria a los procesos laborales, donde se establece la dualidad entre hecho-norma, la cual permite construir correctamente la teoría del caso. De esta manera, una demanda declarativa de desnaturalización está mal estructurada porque omite su elemento jurídico y reitera su elemento fáctico.

En ese sentido, la demanda en la que se pretende una mera declaración de desnaturalización de alguna figura contractual es improcedente porque la estructura de la pretensión procesal se encuentra mal construida, como ya se mencionó líneas arriba. En esa misma línea, la Corte Casatoria peruana¹⁰ ha esclarecido correctamente que la desnaturalización es un hecho y no una pretensión, dado que no existe pues conexión lógica entre los hechos y el petitorio, siendo que éste último vuelve a replicar el contenido de la causa de pedir (hechos), cuando lo que debe contener el petitorio, es la invocación del derecho sustantivo cuya tutela se reclama. Esta causal de improcedencia de la demanda también se encuentra expresamente prevista en el artículo 427, inciso 5 del CPC.

A este respecto, Castillo¹¹, considera que el ejercicio de pretensiones meramente declarativas está perjudicando seriamente al actual proceso laboral, no solo porque disminuye su calidad técnica, al formular como petitorios lo que en realidad son hechos, sino porque este tipo de pretensiones afecta la economía del proceso, distrayendo importantes recursos y energías del servicio

⁹ CASTILLO LEÓN, V. (2017). La desnaturalización como pretensión: ¿Un abuso del derecho de acción?. En Revista Especializada Institucional 2017. P. 09.

¹⁰ Casación Laboral N°7358-2013 Cusco.

¹¹ CASTILLO LEÓN, V. (2017). La desnaturalización como pretensión: ¿Un abuso del derecho de acción?. En Revista Especializada Institucional 2017. P. 19.

jurisdiccional que bien pueden ser orientados a la solución de aquellos procesos en los que se procuran fallos de condena, acorde con la naturaleza social y prestacional del derecho laboral, los cuales merecen una atención pronta y sustancial.

Lo correcto, entonces, es alegar la desnaturalización en la fundamentación fáctica de la demanda, pues tal alegación equivale a afirmar la existencia de un contrato de trabajo, esto integra el supuesto de hecho normativo de todo derecho sustantivo reconocido por el sistema jurídico laboral. Por lo tanto, la desnaturalización de cualquier institución laboral, es un hecho que integra la causa de pedir de la pretensión laboral, por lo que son improcedentes las pretensiones meramente declarativas de desnaturalización de cualquier categoría del derecho del Trabajo.

1.1.5. Tipología de despidos según el TC

La Constitución Política de 1993 en su artículo 27 prevé que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, mediante el cual el Estado busca proteger adecuadamente a cualquier trabajador en el terreno de la extinción de su relación laboral. En función de este mandato constitucional, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral acoge el concepto estricto de despido: terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, ante un motivo imputable al trabajador; quedan, por tanto, fuera del término, los ceses por causa objetiva. Y en su artículo 34 establece dos tipos de despido ilegal diseñando un sistema de protección del trabajador de tal forma que en algunos supuestos procede la tutela resarcitoria, como es el caso del despido arbitrario (con sus subtipos incausado e injustificado) y el despido indirecto, en los que solo cabe el pago de una indemnización y en el caso de despido nulo (que vulnera ciertos derechos fundamentales, como la libertad sindical, la igualdad y no discriminación y la tutela jurisdiccional efectiva) se repara, a elección del trabajador, con la reposición o una indemnización.

Sin embargo, debido a diversos criterios jurisprudenciales nuestro ordenamiento ha ido retornando a un esquema de estabilidad laboral absoluta, es decir, se admita un efecto restitutorio frente al despido, contrario al previsto por la LPCL. Es así que, el Tribunal Constitucional (en adelante TC) en la sentencia emitida en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC (Caso Fetratel vs. Telefónica), la cual marcó un antes y un después en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en temas de carácter laboral,

señaló que existe la posibilidad de la tutela restitutoria (reposición) si el trabajador acude a la vía constitucional del amparo invocando el despido incausado que en términos de lo regulado por el TUO equivaldría a una modalidad del despido arbitrario.¹²

Es así que el TC empieza a variar el criterio establecido por la ley. Instaura una nueva categorización, sumando a las ya existentes una tercera denominada “despido fraudulento”, a raíz del EXP. 976-2001-AA/TC Caso Eusebio Llanos Huasco, la cual tenía utilidad para determinar la procedencia de los procesos de amparo en materia de impugnación de despido. Posteriormente, estando ya vigente el Código Procesal Constitucional que consagró el modelo de amparo residual, el TC establece precedente vinculante a partir del Caso Baylón Flores¹³, en el sentido de que el amparo solo procedía en los supuestos de despidos siempre y cuando no existieran otras vías igualmente satisfactorias para la tutela del Derecho al Trabajo.

Las consecuencias de la sentencia anterior fueron que los despidos fraudulentos solo se discutieran en sede constitucional, situación que varió después del I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, en la que se abrió la posibilidad que este tipo de despidos sean examinados en la justicia laboral ordinaria. De esta manera, hoy en día todos los tipos de despido¹⁴ se discuten ante la justicia laboral ordinaria.

De esta manera, según el Tribunal Constitucional existirían tres tipos de despidos que ameritarían los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con readmisión de derechos fundamentales. Estos son los siguientes:

Despido incausado: Aparece por primera vez ésta denominación en la Sentencia recaída sobre el Expediente N° 1124-2002-AA/TC, resaltando en ésta la plena vigencia de los artículos 22 ° y conexos de la Constitución. De este modo, “se produce el denominado despido incausado cuando: Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique”.

¹² TOLEDO TORIBIO, Omar. Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento, y la problemática de la competencia del Juzgado de Paz Letrado, al influjo del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral 2014. En Laborem SPDTSS N°16 - 2015. (PP.265- 296)

¹³ Exp. 206- 2005-PA/TC

¹⁴ Nulos, incausados, fraudulentos y arbitrarios con causa no probada en juicio.

Despido fraudulento: Tiene la finalidad de otorgar plena vigencia a diversos artículos de la Constitución Política del Perú los cuales son: artículo 22°, 103 e inciso e) del artículo 139°. Se produce cuando: "Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas".

Despido nulo: Tiene el objeto de proteger los derechos previstos en el inciso 2) del artículo 2°, inciso 1) del artículo 26° e inciso 1° del artículo 28° de la Constitución, además del artículo 29° del decreto Legislativo N° 728.¹⁵

1.2. Sobre el caso concreto

1.2.1. ¿El contrato de trabajo atípico cumplía con la causa objetiva?

En el caso objeto de análisis, se tiene que el demandante Fernando Rivera Luna fue contratado por Sociedad Minera Cerro Verde S.A. bajo un contrato a tiempo determinado innominado, respaldado en el artículo 82 de la LPCL.

De los hechos del caso se desprende que la causa objetiva alegada por la empresa para suscribir el contrato temporal mencionado se sustentaba en que el demandante fue contratado para reemplazar a trabajadores en capacitación de Seguridad e Higiene del Área Operaciones Mina. Ante esto podría cuestionarse el por qué no se eligió la Modalidad tipificada como Contrato de Suplencia.

¹⁵ De esta forma, se produce el despido nulo cuando: • Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales. • Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición) • Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc. • Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto). • Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida • Se despide al trabajador por razones de discapacidad

En razón de ese cuestionamiento, en el presente caso no se cumple con identificar al trabajador reemplazado y tampoco existe una suspensión del contrato de trabajo de trabajo del trabajador reemplazado, ambas condiciones necesarias para la existencia de un contrato de suplencia¹⁶, dado que, según lo expuesto por la parte demandada, el señor Rivera fue contratado para reemplazar a varios trabajadores, no solo a uno, mientras estos se encontraban en capacitación, la cual se cumplía en horario laboral; es decir, tampoco había una suspensión de su contrato, dado que la capacitación se daba en horario de trabajo.

Por lo expuesto, la Empresa demandada decide celebrar un contrato de trabajo sujeto a Modalidad atípico amparándose en el artículo 82 de la mencionada Ley. Aparentemente la causa objetiva está establecida y resulta válida al inicio de la relación laboral; sin embargo, ello no resulta verosímil con la realidad, dado que el demandante desde el primer día laboró como Técnico III de camión de acarreo 190TM sin reemplazar a nadie, toda vez que las mencionadas capacitaciones no se realizaron en todo el periodo que el demandante estuvo laborando en la empresa minera (2012-2015). Por lo tanto, si bien la causa justificante para la celebración del contrato fue consignada formalmente, así como la temporalidad de las labores al indicarse el plazo por el que fue contratado y justificar que es una labor con cierta naturaleza accidental, para reemplazar trabajadores en

¹⁶ Como bien indica la norma, esta modalidad permite la contratación de personal eventual como reemplazo, a fin de suplir la ausencia de otros trabajadores cuyo vínculo laboral se encuentra en suspenso. De esta manera, el empleador puede seguir contando con la fuerza de trabajo sin quedar desatendida la plaza, a su vez que el trabajador reemplazado mantiene su derecho a reincorporarse luego del periodo de suspensión. Es importante anotar que este tipo de contrato se considera temporal debido a la situación que da origen a la suspensión de contrato del trabajador a reemplazarse y no por las labores que desarrolla el trabajador suplente.

En cuanto al trabajador a ser reemplazado, de acuerdo a la norma, deberá tener una relación estable con la empresa. Sobre este punto, Sanguinetti indica que puede ser quien cuente con vínculo a tiempo indefinido o por analogía con contrato de duración determinada. Toda vez que, estos últimos, también gozan de estabilidad durante la vigencia del contrato y, podrían encontrarse en algún supuesto de suspensión. SANGUINETI, Wilfredo. (2008). Contratos de naturaleza accidental. En los contratos de trabajo de duración determinada (pp. 57 -58) (2da ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

Mientras que Arce, trae a discusión que, si bien en el primer párrafo de la norma se hace alusión explícita a que el ámbito subjetivo sería el trabajador con condición estable, es decir con contrato a plazo indeterminado, en su tercer párrafo, ya no se refiere al trabajador sino al puesto de trabajo. Por lo que, se entendería que se amplía el supuesto de hecho, permitiéndose la suplencia de trabajadores con contrato a tiempo indeterminado como a los que cuenten con contrato sujeto a modalidad. Estos últimos, siempre y cuando, se desempeñen en un puesto de trabajo permanente.

ARCE, Elmer. (2008). La contratación temporal en el Perú. En el Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias (p. 182). Lima: Grijley.

capacitación, el contrato de trabajo a la luz de la realidad no cumplía con la causa objetiva, toda vez que no hubo trabajadores en capacitación.

De esta manera, no se acredita que el actor haya laborado durante el periodo que va del 15 de octubre del 2012 al 31 de diciembre del 2014 como reemplazo de personal en capacitación, lo que significa que realizaba labores ordinarias y sin reemplazar personal alguno por capacitación; por tanto el contrato y las adendas a partir de este, han sido celebrados en fraude a la contratación; pretendiéndose con dichas prorrogas encubrir una verdadera relación laboral a plazo indeterminado, aparentando o simulando renovar contratos sujetos a modalidad para reemplazar trabajadores en capacitación en seguridad e higiene minera Técnico III; cuando en realidad el demandante no reemplaza a ningún trabajador en capacitación.

Del mismo modo, si bien a inicios del 2015 la empresa suscribió otro contrato de trabajo bajo la modalidad de Incremento de actividad, el trabajador continuó cumpliendo las mismas funciones que desarrollaba bajo los contratos anteriores al 2015, por lo que, habiéndose determinado la desnaturalización del anterior contrato, corresponde concluir que este nuevo contrato también fue desnaturalizado, toda vez que tampoco se cumpliría con la causa objetiva.

En conclusión, los contratos de trabajo celebrados con la demandada fueron desnaturalizados en esencia por cuanto no se cumplió con la causa objetiva de contratación de manera que hubo fraude en los contratos, porque se simuló labores de naturaleza temporal, cuando en realidad las labores que realizaron fueron de naturaleza permanente.

1.2.2. ¿El contrato modal escondió un despido arbitrario?

No cualquier forma de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador, es considerada un acto legítimo para el Ordenamiento Jurídico, pues solo lo será aquel que se fundamente en una causa justa.

Entonces, la exigencia de causa justa para la validez del despido se desprende de uno de los aspectos individuales del contenido esencial del derecho al trabajo, específicamente, del derecho a la estabilidad laboral. Dicho de otro modo, el derecho al trabajo en cuanto derecho del trabajador a

continuar en el empleo exige al empleador el tener que invocar una causa justa para privarle de él. La causa justa se constituye pues en el elemento que convierte al despido en un acto legítimo. Contrario sensu, el despido ad nutum o incausado se proscribe por ser un acto arbitrario.¹⁷

En el presente caso, la terminación del vínculo laboral se debió, según la parte demandada, a que había vencido el plazo del contrato temporal suscrito. Sin embargo, como ya se ha determinado previamente, los contratos temporales celebrados entre el demandante y la empresa demandada fueron desnaturalizados, toda vez que la causa objetiva por la que se celebró el contrato no se condecía con la realidad, es decir los contratos fueron celebrados en fraude a la ley. En ese sentido, en el caso bajo análisis se habría configurado un despido, terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador, realizado sin la existencia de causa justa, siendo por lo tanto un acto ilegítimo.

Siendo así el estado de las cosas, correspondería la reposición ante un despido sin causa justa. Toda vez que, a estas alturas, ningún especialista en asuntos jurídicos laborales podría sostener que los únicos supuestos de reposición en el trabajo son aquellos recogidos en el artículo 29 de la LPCL. Evidentemente, estos últimos son los regulados expresamente como tales; no obstante, es bien conocido que, hace ya bastante tiempo y como se ha desarrollado en un apartado anterior, el TC ha considerado que también, entre otros, los despidos incausados y fraudulentos pueden merecer una protección restitutoria.

Tanto es así que la Corte Suprema, ante la necesidad de compatibilizar estos nuevos supuestos de reposición con su tratamiento a la vista de la NLPT, ha llegado a ciertas conclusiones plenas y casatorias que han provocado que el trabajador despedido de manera incausada y fraudulenta ya no vea muy atractiva la opción procesal que le brinda el amparo constitucional¹⁸, pudiendo acudir a jurisdicción laboral ordinaria o abreviada.

¹⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El despido en el derecho laboral peruano. 2ª ed. Lima: Ara Editores, 2006. pp. 49-59

¹⁸ DE LAMA LAURA, Gonzalo. Las decisiones y acuerdos jurisdiccionales frente a los principios y los fundamentos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: algunas ideas para obtener su concordancia. En "El derecho del trabajo en la actualidad: problemática y prospectiva. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario".

2. ¿Puede la judicatura pronunciarse sobre la “desnaturalización del contrato” si la pretensión fue de reposición por despido?

2.1. A modo de introducción

2.1.1. Sobre el principio de congruencia procesal

El Principio de Congruencia está reconocido en el Código Procesal Civil, el mismo que se aplica supletoriamente al proceso laboral. Este principio dispone que el Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o se haya invocado erróneamente. Esto no implica, ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes¹⁹.

Siguiendo a DEVIS ECHANDÍA²⁰, la congruencia es el principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto por el juez y lo petitionado por las partes. Por tanto, delimita el contenido de las resoluciones judiciales que se emitan, ya que éstas deben ser conformes con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por los litigantes. Pero no es un principio aplicable solamente a las sentencias sino a cualquier resolución judicial que responda a una instancia de parte. De forma que, es un principio que delimita las facultades resolutorias del juez. Es así que, el pronunciamiento que emita el juez en la sentencia debe atender a los sujetos, al objeto y la causa petendi de la pretensión, así como a la oposición del demandado que se enfrenta a ella en cuanto la precise.²¹

El principio de congruencia puede justificarse recurriendo a diversos principios que informan el proceso. Mayoritariamente se la explica apelando al principio dispositivo.²² Hoy en día la doctrina es unánime en señalar que no existe ordenamiento procesal alguno en el que se aplique solamente el principio dispositivo o el inquisitivo²³. En ningún país se aplica uno u otro con carácter exclusivo

¹⁹ Art. VII del Código Procesal Civil.

²⁰ DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría general del proceso: aplicable a toda clase de procesos. 3 a ed. Buenos Aires: Editorial Universidad, 2002. 564 p. ISBN: 950-679-203-8.

²¹ SERRA-LANDÍVAR, Marjorie. Tesis: La oralidad como principio fundamental para la flexibilización de la congruencia causal de la pretensión de despido nulo dentro del nuevo proceso ordinario laboral. Universidad de Piura. 2016 (PP.134)

²² De acuerdo a este principio corresponde al actor iniciar el proceso a través de la interposición de la demanda, es él quien debe poner en movimiento el aparato jurisdiccional del Estado, así como también aportar los hechos que sustentan su pretensión y los medios de prueba que los acrediten. Por tanto, el Estado no puede otorgar tutela jurídica de oficio sino que esto dependerá únicamente de la voluntad del particular.

²³ MONROY GÁLVEZ, Juan. Introducción al Proceso Civil, Temis, Bogotá, 1996, p. 87.

dentro de un proceso, sino que lo que se suele observar es la primacía de uno sobre otro.²⁴ Esto significa que ambos principios coexisten dentro del proceso judicial, aun cuando en el proceso pueda dominar uno más que el otro, dependiendo de la naturaleza jurídica del proceso (penal, laboral, civil, etc).

Asimismo, el principio de congruencia tiene reconocimiento constitucional, encontrando su fundamento en el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y, en concreto, el derecho de defensa, dado que si la decisión del juez es incompatible con las pretensiones, menoscabaría al agraviado de toda posibilidad para argumentar y ofrecer prueba respecto de los puntos que no fueron objeto de controversia. Entonces, queda en evidencia que el principio de congruencia es una condición sine qua non para referirnos al derecho al debido proceso.

Este principio se considera de suma importancia en el derecho procesal, puesto que, identificando el tipo de pretensión, determinaremos el tipo de decisión; así, la decisión judicial tiene que respetar los límites de la pretensión. En este sentido, la congruencia puede ser externa e interna.²⁵ Para los fines del caso bajo análisis, nos centraremos en la externa, dado que lo que se resuelve en la sentencia casatoria es que la decisión va más allá de lo peticionado.

La Corte Suprema desarrolla este principio en la Casación N.º 1308-2001-CALLAO²⁶, y señala que este implicaría la condición de que el juez no pueda ir más allá del petitorio inicial de las partes, ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por estas.

²⁴ SERRA-LANDÍVAR, Marjorie. Tesis: La oralidad como principio fundamental para la flexibilización de la congruencia causal de la pretensión de despido nulo dentro del nuevo proceso ordinario laboral. Universidad de Piura. 2016 (PP.131)

²⁵ Será externa, cuando se exija la concordancia entre el pedido y la decisión a recaer, e interna, cuando se exija la concordancia entre la motivación y la parte resolutive.

²⁶ Fundamentos segundo y tercero de la Casación N.º 1308-2001-Callao:

Segundo. - Que, la motivación de las resoluciones judiciales constituye un deber para los magistrados, tal como lo establece el inciso sexto del artículo cincuenta del Código Procesal Civil y dicho deber implica que los magistrados señalen en forma expresa los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan su decisión, respetando los principios de jerarquía de normas y de congruencia procesal.

Tercero.- Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo sétimo del Título Preliminar del Código Adjetivo, así como en lo establecido en los incisos tercero y cuarto del artículo ciento veintidós del acotado, el principio de congruencia procesal implica por un lado que el juez no pueda ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes y por otro lado la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o medios impugnatorios (...).Publicada el 02 de enero del 2002.

Por su parte, el Tribunal Constitucional en el EXP. N° 04295-2007-PHC/TC²⁷ desarrolla el Derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y, lo que considera como motivación sustancialmente incongruente. En dicha sentencia, nos explica que este Principio obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal.

Ahora bien, el principio de congruencia tiene ciertos matices en el proceso laboral. Para TOLEDO TORIBIO²⁸ si se tuviera que ubicar al proceso laboral dentro del Sistema Inquisitivo o del Sistema dispositivo, sin lugar a dudas aquel se ubicaría dentro del primero de ellos. Esto porque el Art. III del Título preliminar de la NLPT otorga al juez una serie de facultades, atribuciones y prerrogativas que lo convierten en el principal impulsor del nuevo proceso laboral y que hacen que éste tenga un carácter marcadamente inquisitivo. Prueba de ello también es que el juez laboral se encuentra facultado para expedir sentencias que vayan más allá del petitorio contenido en la demanda (segundo párrafo in fine del Art. 31° de la NLPT), posibilidad que se encuentra proscrita en el proceso civil debido a que en él impera de forma plena el principio de congruencia previsto en el artículo VII del Título preliminar del CPC.

Entonces, el carácter tuitivo del Derecho laboral obliga a la NLPT a atribuir un mayor protagonismo al juez laboral del que la norma procesal civil le confiere a sus órganos jurisdiccionales para así poder compensar la desigualdad de las partes, lo que se ve reflejado en las potestades que se han otorgado como: hacer prevalecer lo oral sobre lo escrito, el fondo sobre la forma, el poder interrogar libremente a los participantes del proceso, la facultad para sancionar conductas contrarias a la buena fe, lealtad, probidad, etc.

²⁷ Fundamento 5e del EXP. N° 04295-2007-PHC/TC al desarrollar el Derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales.

²⁸ TOLEDO TORIBIO, Omar. El petitorio implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En Repositorio de la AMAG.

En consecuencia, coincidimos con lo expuesto por Toledo Toribio, posición que a su vez es confirmada por PASCO COSMÓPOLIS²⁹, para quien si el proceso laboral pretende lograr la verdad real no puede conformarse con un sistema dispositivo en el que el juez simplemente es un espectador. Se hace necesaria la introducción de elementos inquisitivos para que el juez tenga una mayor actividad y así lograr llegar a la verdad. Es aquí, donde operan las excepciones al principio de congruencia que se justifican por la necesidad de garantizar la vigencia del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en un Estado democrático y social de derecho, principio reconocido por el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado. A estas excepciones, las ha denominado Toledo Toribio como hipótesis de flexibilización del principio de congruencia.

2.1.2. Sobre la pretensión: tipos

Los alcances del principio de congruencia se suelen exponer generalmente en función de la pretensión planteada.

Desde la perspectiva de la tutela de derechos materiales, el proceso es un medio de protección de estos en los términos formulados por la pretensión.³⁰ La pretensión a su vez puede explicarse como el pedido de aplicación de un remedio acogido por el sistema jurídico para el derecho que un ciudadano considera que ha sido o amenazado, configurada por los hechos específicos que sustentan ante la judicatura.³¹

Priori menciona que la pretensión posee dos elementos: El petitorio y la Causa a pedir. El primero es el pedido específico que formula quien acude al órgano jurisdiccional para que se le aplique el remedio previsto por la norma jurídica. El segundo, son los fundamentos de hecho específicos en los que el demandante sustenta su petitorio. Es decir, la causa de pedir está conformada por los hechos que configuran los supuestos de hecho de la norma. Es así que, la pretensión contiene el pedido de protección de un derecho frente a unos hechos determinados. Esta se encuentra en la demanda y se constituye como el objeto del proceso. Como tal, sus hechos son objeto de debate y

²⁹ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Fundamentos del derecho procesal del trabajo. 2a ed. Lima: AELE, 1997. 221 p.

³⁰ Priori, G. (2019). El proceso y la tutela de los derechos. El Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

³¹ Priori, G. (2019). El proceso y la tutela de los derechos. El Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

prueba y su corroboración resulta un presupuesto esencial para determinar si se dicta una sentencia que la acoja o no.

Las pretensiones se clasifican en declarativas, constitutivas o de condena, en función del remedio que es objeto de pronunciamiento jurisdiccional solicitado.³² Para ello, se analiza el petitorio de la pretensión planteada.

- Pretensiones declarativas: Aquellas que buscan un reconocimiento de una situación jurídica determinada.
- Pretensiones constitutivas: por el remedio solicitado se busca pronunciamiento jurisdiccional que supone una modificación, extinción o nacimiento de una relación jurídica.
- Pretensiones de condena: Supone la realización de una conducta con la cual se obtendrá resguardo del derecho cuya protección se reclama, por parte del demandado.

En relación al principio de congruencia, se tiene las siguientes manifestaciones: El objeto del proceso lo fijan las partes y es dentro de esos límites como el Juez debe decidir; el Juez deberá fallar de conformidad con lo alegado, lo pretendido, y probado por las partes y; la sentencia debe fijarse dentro de los límites de las pretensiones deducidas por el actor y aquello que reconoce o controvierte el demandado. En otras palabras el Juez debe resolver todo lo que las partes piden, pero no más, esto es, conforme (congruente) con lo solicita por la parte. Sin embargo, como ya se mencionó líneas arriba existen excepciones a esta regla en el caso del proceso laboral.

Es así que, surge la pretensión implícita como una excepción o hipótesis de flexibilización del principio de congruencia en los procesos abreviados de carácter laboral regulados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

2.1.3. Sobre la pretensión implícita

El petitorio implícito constituye una hipótesis de flexibilización del principio de congruencia en un estado democrático y social de derecho. Si bien este tipo de pretensión no posee desarrollo legal, sí posee desarrollo jurisprudencial, como a continuación se hará notar.

³² Priori, G. (2019). El proceso y la tutela de los derechos. El Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

En el Tercer Pleno Casatorio Civil realizado por las Salas Civiles Permanente y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú se dictó la sentencia CAS. N° 4664-2010 PUNO, en la ciudad de Lima, el 18 de marzo del 2011. En esta se indica en el décimo sexto considerando, en relación al petitorio implícito que:

“Como lo analizaremos oportunamente, si en el proceso de divorcio por la causal de separación de hecho, la parte interesada, en cualquier estado del proceso, **expresa hechos claros y concretos** referidos al perjuicio que resulta de dicha separación o del divorcio en sí, **el Juez debe considerar esta manifestación de la voluntad como un pedido o petitorio implícito y, por consiguiente, debe ser objeto de pronunciamiento en la sentencia**, garantizando desde luego a las partes el derecho de defensa y el derecho a la instancia plural” (resaltado nuestro).

Por su parte, Jorge W. Peyrano, señala que “Entonces será suficiente que uno de ellos en su escrito postulatorio respectivo (demanda o contestación, según sea el caso) alegue hechos claros y concretos; lo que debe considerarse válidamente como un pedido o petitorio implícito³³, como resultado de una interpretación integral de los actos postulatorios de las partes”.

Al referirse a esta frase la profesora Julia Cabello Matamala ha sostenido en relación a los procesos de divorcio y separación de cuerpos lo siguiente: “En consecuencia, en, esta hipótesis, el Juez en la decisión final debe pronunciarse sobre la fundabilidad -positiva o negativa- de los indicados perjuicios y, por consiguiente, si ordena o no una indemnización o la adjudicación según resulte de la valoración de pruebas, así como de los indicios y presunciones que surjan del proceso”³⁴

Asimismo, debe tenerse en cuenta lo señalado por el Pleno Jurisdiccional Laboral 2013 en el que el petitorio implícito fue materia de análisis en su integridad, siendo la postura mayoritaria y ganadora lo siguiente:

³³ Peyrano, Jorge W. “Nuevas Tácticas Procesales”, 1ra. edición, Rosario Santa Fe Argentina, Nova Tesis Editorial Jurídica S.R.L., 2010, p. 100. Citado en el Tercer Pleno Casatorio Civil.

³⁴ Cabello Matamala, Julia. El Divorcio en el Derecho Iberoamericano, Biblioteca Iberoamericana de Derecho, Editorial Reus S.A., Madrid - España, 2009, pp. 525-550. Citado en el Tercer Pleno Casatorio Civil.

“en virtud al **principio tuitivo a los que se contrae los procesos laborales** y los que está obligado a observar el juzgador, **encontrándonos ante un petitorio implícito, debió ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando se aprecia que se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada**, pues la empleadora en su escrito de contestación cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia Única y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”.³⁵

Del mismo modo, debe considerarse la Casación Laboral N° 9785-2013-CUSCO de fecha 10 de marzo del 2014, la cual desarrolla ampliamente fundamentos que sustentan la procedencia de considerar la figura del petitorio implícito. En el mencionado pronunciamiento se resuelve que en los casos donde se plantea como pretensión única la readmisión en el puesto de trabajo por vulneración del derecho de trabajo por existencia de despido, los argumentos que sustentan este pedido de reposición, como los de reconocimiento de una relación laboral a tiempo indeterminado, presupuesto a partir del cual corresponde hablar del derecho a la reposición, son parte inescindible del petitorio de reposición formulado; y en tal sentido, no constituye una pretensión adicional que implique que la demanda deba ser tramitada en la vía del proceso ordinario laboral, en donde se permite la acumulación objetiva de pretensiones. En este caso, la Corte Suprema establece en este pronunciamiento abre la posibilidad de que en un proceso abreviado laboral sí pueda discutirse la existencia de una relación laboral indeterminada, ya sea por la aplicación del principio de primacía de la realidad o desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad o de locación de servicios, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto de la pretensión de reposición.³⁶

Así también, mediante la Casación Laboral N° 5796- 2013-Lima Norte, la Corte Suprema ha acogido la posibilidad de que en el seno de un proceso abreviado laboral pueda discutirse la existencia de una relación laboral de duración indeterminada, ya sea por aplicación del principio de primacía de la realidad o por la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad o contrato civil, como un presupuesto previo a un pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición; siempre que este

³⁵ Pleno Jurisdiccional Laboral del 2013.

³⁶ Fundamento décimo, Casación Laboral N° 9785-2013-CUSCO.

se encuentre contenido en el presupuesto de la demanda y en modo alguno postulado como pretensión expresa.³⁷

Ahora bien, Toledo Toribio menciona que si bien es posible que se pueda desarrollar la figura del petitorio implícito en el escenario del proceso laboral abreviado y, con mayor razón, en el proceso ordinario, por la naturaleza y extensión del mismo, ello requiere que se den determinadas condiciones como presupuesto necesario. Es decir, solo se podrá aplicar la citada figura si: a) aparecen hechos claros y concretos respecto a la petición implícita; b) garantía del derecho de defensa y del contradictorio, esto es, en virtud de la garantía de la observancia del debido proceso, el demandado debe haber tenido la posibilidad de hacer valer su derecho de defensa frente a dicha petición, derecho que incluye la posibilidad de ofrecer medios de prueba que respalden su posición.³⁸

2.2. Sobre el caso concreto

2.2.1. ¿Era necesario demandar la desnaturalización del contrato en conjunto con el pedido de reposición por despido?

De acuerdo a lo desarrollado en los apartados anteriores, teniendo en cuenta que en el proceso laboral prevalece el sistema inquisitivo por las prerrogativas que posee el juez laboral de actuar de forma activa en el proceso y el carácter tuitivo del derecho laboral, así como la posibilidad que le da la NLPT en su artículo 31 al juez de sentenciar más allá de lo pedido, se puede concluir que es posible flexibilizar el principio de congruencia en el proceso abreviado laboral específicamente y por tanto admitir un petitorio implícito.

En el caso concreto nos encontramos ante una pretensión única de reposición por despido incausado y para resolver este aspecto es necesario primero analizar y determinar si existió o no desnaturalización de los contratos modales. Este análisis previo constituye una pretensión implícita, toda vez que se desprende de los hechos de la demanda y del debate oral; por lo que, puede concluirse que a pesar de no haberse demandado expresamente un extremo, dicho extremo fue

³⁷ DE LAMA LAURA, Gonzalo. (2014). Reposición del trabajador por las vías ordinaria y amparo. Gaceta Jurídica. Segunda edición. PP. 21.

³⁸ TOLEDO TORIBIO, Omar. Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento, y la problemática de la competencia del juzgado de paz letrado, al influjo del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2014. En Revista Laborem N°16. Pp. 265.

subsano en la audiencia y el juez otorgó al demandado la oportunidad de contradecirlo, entonces el acto aunque imperfecto no sería nulo porque no ha afectado el derecho de defensa.³⁹

De esta manera, se puede concluir que resulta innecesario demandar la desnaturalización como pretensión aparte de la reposición por despido, toda vez que resulta contrario a la economía procesal, al principio de prevalencia de lo oral sobre lo escrito, la suplencia de queja y la tutela judicial efectiva.

2.2.2. ¿Se vulneró el principio de congruencia, cuando se emitió pronunciamiento respecto a una pretensión distinta a lo petitionado?

En la misma línea desarrollada en los apartados anteriores, teniendo en cuenta que en el proceso laboral prevalece el sistema inquisitivo por las prerrogativas que posee el juez laboral de actuar de forma activa en el proceso y el carácter tuitivo que caracteriza al derecho laboral y debido a la naturaleza de los bienes jurídicos en juego y que se deben proteger, la congruencia procesal admite una serie de matices que permiten modular o incluso dejar de lado la estrechez del marco propuesto por los litigantes, lo cual faculta al juez laboral a asumir un rol activo en la búsqueda de la verdad real, entendida como verdad jurídica objetiva. Es la NLPT en su artículo 31 la que habilita al juez para poder sentenciar más allá de lo pedido.

Es así que, el rigorismo con que se aplica este principio en el proceso civil no puede trasladarse al proceso laboral, en la medida que lo que se discute en éste último son derechos que no tienen una naturaleza estrictamente privada. Tan es así que el juez laboral se encuentra dotado de una serie de potestades y facultades que le otorgan un rol protagónico dentro del proceso. Además de ello, la estructuración del nuevo proceso laboral sobre un modelo oral convierte al proceso en uno más flexible y más cercano a la verdad de los hechos. Entonces, junto con los principios dispositivo y de congruencia, existen otros que hacen del proceso laboral uno menos rígido en sus formas.

En función de ello, se puede concluir que es posible flexibilizar el principio de congruencia en el proceso abreviado laboral específicamente como es el caso bajo análisis y por tanto admitir un

³⁹ PAREDES PALACIOS, Paul. El Nuevo Proceso laboral peruano dentro del sistema de mecanismos de protección de los derechos laborales. Transcripción de la clase dictada el 20 de junio de 2013 en el Curso Internacional de Estudios Avanzados en Derecho Social.

petitorio implícito, caso en el cual es posible emitir pronunciamiento sobre este respecto sin que exista una vulneración al mencionado principio.

Por lo tanto, en el presente caso no se habría vulnerado el principio de congruencia procesal, toda vez que nos encontramos ante un petitorio implícito que debe ser resuelto en atención al resguardo de la tutela jurisdiccional efectiva del demandante.

2.2.3. Cuando un juez resuelve una pretensión implícita, en el marco de un proceso laboral abreviado con pretensión única de reposición, ¿puede basarse en el principio iura Novit Curia y/o el fundamento procesal del "privilegio del fondo sobre la forma"?

El principio procesal denominado iura novit curia, cuya idea principal consiste en que el órgano jurisdiccional competente debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente, directriz que ha sido recogida en el artículo VII del título preliminar del Código Procesal Civil (CPC), aplicable supletoriamente al proceso laboral.

Por otro lado, cabe caer en cuenta de que, ciertamente, la pauta basilar del iura novit curia, así no se haya previsto la aplicación supletoria del CPC al proceso laboral, tiene la calidad de principio propio y rector de la teoría general del proceso, a partir del cual nacen todas las variantes de este, como el laboral, razón por la cual su carácter informador y basilar respecto de cualquier tipo de proceso exige que sea observado por la jurisdicción en general.⁴⁰

En virtud a este principio iura novit curia, lo que hace el juez es realizar la correcta calificación jurídica de los hechos alegados por el demandante en su demanda. Siendo que, en ningún caso el juez se aparta de los hechos afirmados por las partes.⁴¹

Como se definió en apartados anteriores, el petitorio implícito es la alegación de hechos claros y concretos que sustentan, en este caso la desnaturalización del contrato de suplencia, el despido

⁴⁰ DE LAMA LAURA, Gonzalo. Las decisiones y acuerdos jurisdiccionales frente a los principios y los fundamentos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: algunas ideas para obtener su concordancia. En "El derecho del trabajo en la actualidad: problemática y prospectiva. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario".

⁴¹ SERRA-LANDÍVAR, Marjorie. Tesis: La oralidad como principio fundamental para la flexibilización de la congruencia causal de la pretensión de despido nulo dentro del nuevo proceso ordinario laboral. Universidad de Piura. 2016 (PP.128)

incausado. Hechos que han sido expresados de forma clara y concreta, y sobre los cuales se ha permitido ejercer el derecho de defensa a la imputada.

De esta manera, a pesar de no haber sido consignada la desnaturalización del contrato de suplencia, como pretensión en la demanda, se ha desarrollado como sustento del despido que motiva la reposición. Por lo que, para analizar la procedencia de la reposición es necesario su pronunciamiento respecto a aquella. Por esta razón, podemos indicar que, la desnaturalización del contrato modal, en tanto pretensión implícita, forma parte integrante del petitorio.

Ahora bien, en aplicación del Principio *Iura Novit Curia*, el juez debe analizar los hechos que hayan sido manifestados por escrito o de forma oral en el proceso, con la finalidad de otorgarles una calificación jurídica, a pesar que las partes no lo hayan hecho o, lo han hecho de forma incorrecta. Puesto que, es el juez el llamado a resolver el conflicto entre las partes.

Al respecto, cabe señalar que, en el presente proceso, tanto el juez de primera como los magistrados de segunda instancia, acertaron al calificar como pretensión implícita la declaración de desnaturalización del contrato temporal, dado que en primera instancia se determinó que hubo una pretensión implícita y en segunda instancia se indica que el reconocimiento de la desnaturalización de los contratos no constituyen una pretensión adicional sino que forman parte de la causa petendi de la reposición. Demostrando ambos que, su pronunciamiento está inspirado por el principio desarrollado, al efectuar el encuadramiento normativo exacto acorde a los hechos alegados y acreditados por las partes.

Asimismo, por aplicación del privilegio del fondo sobre la forma, se permite la exoneración a las partes del cumplimiento de requisitos formales no esenciales, ya que el juez puede resolverlos a fin de darle continuidad al proceso. Como bien indica Pasco⁴², se entiende justificada la actuación judicial, de exonerar a las partes del cumplimiento de requisitos formales no esenciales, porque al resolverlos, con su ayuda o de oficio, se cumple con darle continuidad al proceso. De manera que, el magistrado, estaría en cumplimiento de su deber de tutela al trabajador, en el entendido que es la parte menos favorecida en la relación laboral.

⁴² Citado por De Lama. En: DE LAMA, Manuel (2020) "El Proceso Laboral. Algunas reflexiones a casi diez años de la entrada en vigencia de la Ley 29497". En Los Procesos en el Sistema Jurídico Peruano. Lima: Palestra Editores, Colección Jurídica UDEP.

PROBLEMAS SECUNDARIOS

4. ¿Hay algún vicio de motivación en el proceso objeto de análisis?

4.1. A modo de introducción

3.1.1. Derecho al debido proceso

El artículo 139 inciso 3 de la Constitución peruana reconoce como principios y derechos de la función jurisdiccional tanto al debido proceso como a la tutela jurisdiccional efectiva. Existe un amplio debate en la doctrina y jurisprudencia para determinar el alcance y contenido de estos derechos, por lo que a continuación se dará algunos alcances expuestos por Priori.⁴³ El debido proceso es un derecho que surge en el sistema anglosajón. Su contenido es incierto por su amplitud y la expresión en sí misma pone énfasis en el proceso. Su alcance no se limita al proceso judicial, sino a todo tipo de procesos y procedimientos.

Landa⁴⁴ comenta que en el Perú, el debido proceso es entendido como un canon de control de la constitucionalidad de cualquier proceso judicial, administrativo o entre privados. Este es considerado derecho-principio que supone la presencia de otros derechos como el derecho de defensa, motivación escrita, a la cosa juzgada, a la pluralidad de instancias, el juez predeterminado por ley, entre otros. Constituyen, pues, pilares fundamentales del derecho al debido proceso: la observancia de la jurisdicción y la competencia predeterminada legalmente, la defensa en juicio, la motivación de las resoluciones judiciales y la pluralidad de la instancia.

Rioja Bermúdez⁴⁵ ensaya una definición en términos generales, el Debido Proceso puede ser definido como el conjunto de “condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial”.

Carrión Lugo la define como el “Derecho que todo justiciable tiene de iniciar o participar en un proceso teniendo, en todo su transcurso, el derecho de ser oído, de alegar, de probar, de impugnar

⁴³ Priori, G. (2019). El proceso y la tutela de los derechos. El Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

⁴⁴ Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Fondo Editorial de la Pontificia universidad Católica del Perú.

⁴⁵ RIOJA BERMÚDEZ, Alexander. (2013) El debido Proceso. En Blog PUCP sobre Doctrina procesal constitucional. (visitado el 05 de noviembre 2020).

sin restricción alguna”. Asimismo, el debido proceso comprende garantías vinculadas al órgano judicial administrativo, como el principio de independencia e imparcialidad.

Respecto al contenido de este derecho, en el Perú tiene dos dimensiones claramente diferenciadas: Debido proceso adjetivo o procesal y debido proceso sustantivo o material. El primero se impone a los que participan y a quienes dirigen y resuelven los procesos o procedimientos.⁴⁶ El segundo, supone que la decisión final que resuelve un proceso o procedimiento no sea irrazonable o materialmente injusta. Es decir, la decisión no debe ser lesiva de los derechos fundamentales de las partes. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha reconocido estas dos manifestaciones del debido proceso en sus sentencias recaídas en los expedientes 2192-2002-HC/TC (Fundamento 1); 2169-2002-HC/TC (Fundamento 2), y 3392-2004-HC/TC (Fundamento 6).

3.1.2. Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva

La tutela jurisdiccional efectiva es una noción que corresponde al sistema romano germánico. Esta hace referencia al ámbito jurisdiccional y su contenido está mucho más delimitado a comparación del debido proceso.⁴⁷ Art. I.-, del Título Preliminar del Código Procesal Civil, en relación al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, establece: *“Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”*.

Landa define la tutela jurisdiccional efectiva como el derecho a promover la actividad jurisdiccional del Estado con la finalidad de buscar y obtener la protección efectiva de sus derechos, así como la resolución definitiva de sus controversias. Esto es graficado mediante el ejemplo de una persona que presenta su demanda ante el Poder Judicial, una vez que se obtiene sentencia definitiva y solicita que se ejecute, esta persona está ejerciendo el derecho en desarrollo. En tanto ello,

⁴⁶ El respeto a los derechos y garantías de carácter procesal como la prohibición de avocamiento indebido, el derecho al procedimiento predeterminado por ley, el derecho de defensa, la motivación escrita de resoluciones judiciales, a obtener producir prueba, al pazo razonable, a no ser juzgado ni sancionado dos veces por el mismo hecho, a la igualdad de armas, a la no autoincriminación, la prohibición de juzgamiento por comisiones ad hoc, entre otros.

⁴⁷ Priori, G. (2019). El proceso y la tutela de los derechos. El Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

podemos concluir que este derecho garantiza el acceso a la justicia y a la efectividad de lo decidido por el juez.

El contenido de este derecho está constituido por el derecho de acceso a la jurisdicción, el derecho a un juez imparcial predeterminado por la ley, el derecho de defensa, el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, a una decisión que se pronuncie sobre la protección material solicitada, que se encuentre motivada jurídica y fácticamente, el derecho a una decisión definitiva e inmodificable y el derecho a la efectividad.

El tribunal Constitucional da luces sobre la diferencia entre debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva en el **EXPEDIENTE 8123-2005-PHC/TC, LIMA:**

Fundamento Sexto.- [...] Mientras que la tutela judicial efectiva supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia, es decir, una concepción garantista y tutelar que encierra todo lo concerniente al derecho de acción frente al poder-deber de la jurisdicción, el derecho al debido proceso, en cambio, significa la observancia de los derechos fundamentales esenciales del procesado, principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos.

En conclusión, entre el debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva, existe una marcada diferencia, es decir, mientras que el primero: i) se desenvuelve en el transcurso del trayecto procesal, iter procesal, específicamente entre la tutela jurisdiccional y la efectividad de la misma, ii) la segunda, se manifiesta al comienzo (cuando el aparato jurisdiccional ampara la demanda del justiciable- tutela jurídica) y final (al ejecutarse la sentencia debida y oportunamente) de dicho devenir procesal. Ergo, existe pues entre ellos, una relación muy estrecha. Finalmente, debido proceso y tutela jurisdiccional referidos se complementan, pero no significan lo mismo.

3.1.3. Motivación

El artículo 139° numeral 5 de la Constitución Política del Estado establece como uno de los principios de la función jurisdiccional, la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias.

En este sentido, la motivación tiene como finalidad principal el de permitir el acceso de los justiciables al razonamiento lógico jurídico empleado por las instancias de mérito para justificar sus decisiones jurisdiccionales y así puedan ejercer adecuadamente su derecho de defensa, cuestionando de ser el caso, el contenido y la decisión asumida⁴⁸.

De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales constituye un deber para los magistrados, tal como lo establece el numeral 6 del artículo 50° del Código Procesal Civil, y dicho deber implica que los magistrados señalen en forma expresa los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan su decisión, respetando los principios de jerarquía normativa y de congruencia procesal.

La motivación debida "(...) es un derecho fundamental, que forma parte del contenido esencial del derecho al debido proceso. El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente, constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional".⁴⁹

Respecto a este derecho, El Tribunal Constitucional, en la STC 4348-2005-PA/TC, fundamento 2 ha indicado que el contenido esencial del derecho a la motivación de las resoluciones está constituido o conformado por:

- a)** Fundamentación jurídica, lo que supone que se exprese no solo la norma aplicable al caso, sino que también se explique y justifique por qué el hecho investigado se encuentra enmarcado en los supuestos que la norma prevé;
- b)** congruencia entre lo pedido y lo resuelto; y,

⁴⁸ HURTADO ANADALUZ, Jorge Luis. (2013). El principio de congruencia procesal. <https://columnajuridica.blogspot.com/2013/06/el-principio-de-congruencia-procesal.html#:~:text=EL%20PRINCIPIO%20DE%20CONGRUENCIA%20PROCESAL%3A%20La%20congruencia%20es,modo%2C%20el%20principio%20de%20congruencia%20tiene%20reconocimiento%20>

⁴⁹ STC N° 4944-2011-PA/TC. Fundamente jurídico 6.

c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun cuando esta sea sucinta.

Asimismo, en las STC 03943-2006-PA/TC, STC 00728-2008-PHC/TC sobre el caso Giuliana LLamocca, el TC ha precisado que se afecta el contenido esencial del derecho a la motivación judicial cuando la decisión se encuentra en alguno de los siguientes supuestos que constituyen vicios de motivación:

- a) ausencia de motivación;
- b) Deficiente justificación interna de la decisión;
- c) Motivación aparente;
- d) Motivación insuficiente;
- e) Deficiente justificación externa de las premisas;
- f) Motivación sustancialmente incongruente.

Para efectos del presente informe nos concentraremos en el último supuesto.

3.1.3.2 Motivación sustancialmente incongruente

El vicio de motivación sustancialmente incongruente está relacionado al principio de congruencia procesal, la cual, como ya se ha desarrollado, garantiza que el juez, al momento de decidir la pretensión puesta en su conocimiento, no omita, altere o se exceda en la definición de las peticiones incoadas; puesto que el derecho a la debida motivación obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas. Por tanto, la incongruencia se presenta cuando el juez omite pronunciarse sobre las pretensiones de las partes o lo hace desviando, modificando o alterando el debate procesal. El primer supuesto se conoce como incongruencia omisiva; en tanto la segunda, como incongruencia activa.⁵⁰

3.2. Sobre el caso concreto

3.2.1. ¿El fallo de la sentencia vulnera el debido proceso y el derecho a la tutela judicial efectiva de la demandada?

⁵⁰ BECERRA SUAREZ, Orlando. El derecho fundamental a la motivación de las resoluciones. En Blog sobre derecho constitucional. Visitado el 06 de noviembre de 2020. http://blog.pucp.edu.pe/blog/orlandobecerra/2019/03/18/el-derecho-fundamental-a-la-motivacion-de-las-resoluciones-judiciales/#_ftnref17

Como ya se mencionó líneas arriba, toda vez que la parte demandante tuvo oportunidad de contradecir y pronunciarse respecto de los hechos de la demanda, donde se encontraba lo referente al cuestionamiento de validez de los contratos de trabajo, no se ha vulnerado el debido proceso ni el derecho de defensa.

Resulta importante realizar un análisis de la relación entre el principio de congruencia procesal y el derecho al debido proceso y, en estricto, el derecho a la motivación y logicidad de las decisiones judiciales, en el marco del Estado Constitucional de Derecho, análisis que se ampliará en el último apartado.

III. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS Y POSICIÓN DEL BACHILLER

4. PRIMER PROBLEMA JURÍDICO:

¿La no renovación de un contrato modal atípico esconde un despido incausado?

Como se ha desarrollado en el apartado precedente, todo contrato modal, debe incluir la causa objetiva determinante de esta contratación, de no darse este requisito se tiene que el contrato esta desnaturalizado y por tanto, se entiende la existencia de un contrato a plazo indeterminado, con lo cual el trabajador, solo puede ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad.

En el caso bajo análisis se tiene que los contratos temporales celebrados entre el empleador y el trabajador no poseen una causa objetiva, toda vez que la justificación de la contratación bajo el artículo 82 de la LPCL y sus prórrogas era la necesidad de cubrir temporalmente a los trabajadores que se encontraban en el programa de capacitación de seguridad e higiene minera; sin embargo como ya se estableció precedentemente y es de verse de las hojas de programación de jornada de trabajo de los años que estuvo laborando el demandante (2013-2015), no hubo programaciones de capacitación a ningún trabajador, por lo tanto el actor no suplió en ningún momento a algún trabajador que se encuentre en capacitación.

Además es importante mencionar que el único documento presentado por la demandada respecto a las capacitaciones programadas data de enero y febrero del 2011; y el actor ingresó a laborar para Cerro Verde el 15 de octubre del 2012; ocho meses después de la Capacitación presentada; por lo

que no resulta acreditado que el actor haya laborado durante el periodo que va del 15 de octubre del 2012 al 31 de diciembre del 2014 como reemplazo de personal en capacitación, lo que significa que realizaba labores ordinarias y sin reemplazar personal alguno por capacitación.

Por lo tanto, el mencionado contrato y las adendas, han sido celebrados en fraude a la contratación; pretendiéndose con dichas prorrogas encubrir una verdadera relación laboral a plazo indeterminado, aparentando o simulando renovar contratos sujetos a modalidad para reemplazar trabajadores en capacitación en seguridad e higiene minera Técnico III; cuando en realidad el demandante no reemplaza a ningún trabajador en capacitación. La misma suerte corre el contrato posterior por incremento de actividad celebrado inmediatamente después del contrato atípico, dado que el demandante continuó cumpliendo las mismas funciones desde el día uno que fue contratado por la empresa demandada. Es decir, solo se cambió el tipo de contrato temporal, sin mediar causa objetiva de contratación.

Consecuentemente, se tiene que se ha producido la desnaturalización de ambos contratos de trabajo a plazo fijo celebrado entre las partes con fecha 15 de octubre del 2012 y sus sucesivas prórrogas celebradas hasta el 31 de diciembre del 2014, y el contrato por incremento de actividad celebrado el 01 de enero de 2015 y su posterior prórroga, verificándose en la realidad la existencia de un contrato laboral de naturaleza indeterminada por comprobarse simulación y fraude a la ley, en armonía con lo dispuesto por el artículo 77° inciso d) del Decreto Supremo 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo 728. Por tanto, se concluye que el demandante laboró para la demandada con sujeción a un contrato de naturaleza indeterminada desde el quince de octubre del dos mil doce hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil quince.

Estando a lo analizado precedentemente, habiendo concluido que se desnaturalizó el contrato de trabajo, podemos afirmar que la terminación del contrato modal escondió un despido arbitrario, toda vez que se determinó la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y el no permitirle el ingreso a su centro de labores configuró un despido sin mediar causa justa alguna.

A este respecto, se debe mencionar que el artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un deber y un derecho; en tal sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido esencial del derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos, refiriéndose a la doble dimensión de este derecho, uno de ellos, el derecho de acceder a un puesto de trabajo digno

que debe ser promovido de manera progresiva por el Estado y el segundo, el derecho a ser despedido sólo por causa justa.

Este artículo 22° de la Constitución, proyecta sus efectos sobre la interpretación de su artículo 27°, según el cual la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario; asimismo, el artículo 34° de la LPCL contiene la regulación legal sobre el Despido arbitrario, así como su facultad resarcitoria, estableciendo que si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización y también puede tener efectos restitutorios, conforme lo ha desarrollado el Tribunal Constitucional en la sentencia sobre el Exp. 1124-2001-AA expedida en el caso Telefónica, en la cual se desarrolla doctrina jurisprudencial en relación a los despidos incausados, señalándose en su fundamento 12 que:

“El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22 de la Constitución. (...) que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. (...) Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Asimismo, se establece en el mismo fundamento 12, que debe considerarse que el artículo 27 de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario", desarrollo legislativo que debe ser "adecuado", y que "no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador", es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo;

Señalando el Tribunal Constitucional que por tal motivo,

“cuando el artículo 27 de la Constitución establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional”

Por lo tanto, al tratarse en este caso de despido incausado resulta pertinente la reposición.

5. SEGUNDO PROBLEMA JURIDICO:

¿Puede la judicatura pronunciarse sobre la “desnaturalización del contrato” si la pretensión fue de reposición por despido?

Considero que es posible que un juez pueda pronunciarse sobre la desnaturalización del contrato de trabajo, pese a que la pretensión de la demanda fue únicamente de reposición por despido incausado, toda vez que esta constituye una pretensión implícita.

En el presente caso nos encontramos ante un petitorio de reposición por despido incausado en el contexto de un proceso abreviado, en el que se requiere pronunciamiento previo respecto de la condición de temporalidad de los contratos de trabajo firmados por el actor, toda vez que este sostiene en los hechos de su demanda que los mencionados contratos fueron desnaturalizados, ante lo cual se configura esta última controversia en una pretensión implícita. El colegiado de la Corte Suprema revisor del caso, considera que se vulneró el principio de congruencia, toda vez que hubo un pronunciamiento fuera de lo petitionado.

A este respecto, considero que en este proceso se cumple con las condiciones para pronunciarse sobre una pretensión implícita: la desnaturalización de los contratos modales, dado que el demandante explica por qué considera que se ha desnaturalizado el contrato atípico, en la audiencia precisa que la única pretensión es la reposición por despido incausado y señala que, en su teoría del caso, expresada en la demanda, se encontraba desarrollada la desnaturalización del contrato, tanto de forma escrita como oral, cumpliendo con la primera condición. Asimismo, esta pretensión fue sometida a debate por las partes pudiendo actuarse pruebas sobre este extremo.

Como se ha mencionado en apartados anteriores, la pretensión implícita constituye una hipótesis de flexibilización del Principio de Congruencia justificado en el proceso laboral en aplicación de los principios de Prevalencia de lo oral sobre lo escrito, prevalencia del fondo sobre la forma, economía procesal y la Tutela judicial efectiva.

A este respecto, resulta importante hacer mención sobre una de las ideas que propugna la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT): la celeridad de los procesos laborales; esta ha sido considerada por el legislador, junto a otros, como un principio del nuevo proceso laboral. En ese sentido, el Legislador ha estructurado seis tipos de procesos a través de los cuales la justicia laboral apunta a una

revolución.⁵¹ Entre ellos tenemos el proceso laboral abreviado el cual, con su propia denominación, nos permite inferir que es ciertamente célere. En el inciso 2 del artículo 2 de la referida norma, así como en las conclusiones sobre el Tema N°1 del I Pleno Supremo Laboral, referidos a la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la vía Laboral, regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497); se establece que los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer, vía proceso abreviado, la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única. Dicha previsión implicaría, en buena cuenta, que el trabajador que desea retornar a su puesto de labores, obviamente, de declararse fundada su demanda, vería cumplida su pretensión con cierta rapidez.

Respecto del principio de prevalencia del fondo sobre la forma, constituye fundamento del nuevo proceso laboral y se encuentra recogido en Art. III del Título preliminar de la NLPT, el cual consiste en la exoneración de los justiciables de cumplir con los requisitos formales no esenciales, con la finalidad de evitar el perjuicio de un derecho por aspectos meramente procesales. Ante la duda procesal, se resolverá a favor de las partes, permitiéndose la continuación y viabilidad del proceso. De esta manera, se interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad, teniendo en cuenta de que el número de personal es limitado y la carga procesal agobiante.⁵²

Lo anterior va ligado en cierta medida al principio de suplencia de queja, la cual propugna que no importa la manera como uno se expresa, lo que importa es el fondo. En este sentido, la suplencia de la queja deficiente permite al juez corregir de oficio las omisiones, errores o deficiencias en que hubiese incurrido el accionante al momento de formular su demanda.⁵³ No por la utilización de un lenguaje torpe debe declararse infundada o improcedente una demanda. Detrás de esto nuevamente está la idea de igualdad por compensación, de la que subyace la idea de acceso a la justicia.

⁵¹ DE LAMA LAURA, Gonzalo. (2014). Reposición del trabajador por las vías ordinaria y amparo. Gaceta Jurídica. Segunda edición.

⁵² TOLEDO TORIBIO, Omar. Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento, y la problemática de la competencia del juzgado de paz letrado, al influjo del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2014. En Revista Laborem N°16. Pp. 281.

⁵³ PAREDES PALACIOS, Paul. El Nuevo Proceso laboral peruano dentro del sistema de mecanismos de protección de los derechos laborales. Transcripción de la clase dictada el 20 de junio de 2013 en el Curso Internacional de Estudios Avanzados en Derecho Social.

Respecto del Principio de prevalencia de lo oral sobre lo escrito, expresamente establecido en el artículo 12.1 de la NLPT en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. En tal sentido, en un ámbito de oralidad, si el Juez de la causa aprecia que en los fundamentos fácticos (causa petendi) que sustentan la pretensión, el accionante está haciendo referencia precisamente a la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad o a la existencia de una relación laboral oculta bajo el disfraz de un contrato civil o mercantil o de otra naturaleza, tal como sucede en el caso bajo análisis, puede aprovechar las bondades de la inmediación en las audiencias, sea de conciliación, juzgamiento o audiencia única, si se trata del proceso abreviado, a efectos de poder esclarecer debidamente los contornos del petitorio implícito⁵⁴, bajo las condiciones mencionadas en el apartado correspondiente a pretensión implícita: haber sido expresada de forma clara y concreta, y que sobre esta se permita ejercer el derecho de defensa a la parte imputada.

Respecto del Principio de economía procesal, establecido en el art. I del Título Preliminar de la NLPT, En virtud del cual el juez dirige el proceso tendiendo a una reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran.

Respecto del principio de Tutela Judicial efectiva, el artículo 139, inciso 3 de la Constitución Política del Estado establece como garantía de la administración de justicia la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Es así que, la exigencia de trasuntar por dos procesos judiciales para lograr la reposición de un trabajador o pretender seguir un proceso ordinario laboral, existiendo previsto un proceso más rápido y ágil como es el proceso abreviado, afecta definitivamente al principio constitucional antes citado, es más, implica, en otras palabras, la negación de la tutela jurisdiccional.⁵⁵

Es pertinente indicar que, en aplicación del principio *lura novit curia*⁵⁶, los magistrados de primera y segunda instancia, identifican que la discusión sobre la desnaturalización, se deriva de la existencia

⁵⁴ TOLEDO TORIBIO, Omar. Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento, y la problemática de la competencia del juzgado de paz letrado, al influjo del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2014. En Revista Laborem N°16. Pp. 282.

⁵⁵ TOLEDO TORIBIO, Omar. Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento, y la problemática de la competencia del juzgado de paz letrado, al influjo del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2014. En Revista Laborem N°16. Pp. 283.

⁵⁶ En opinión de DE LAMA, Manuel (2019) "Las decisiones y acuerdos jurisdiccionales frente a los principios y los fundamentos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: algunas ideas para obtener su concordancia". En EL

de una pretensión implícita que forma parte de la causa petendi de la reposición, lo cual habilita el pronunciamiento sobre ese extremo.

En ese orden de ideas, no puede indicarse que se sentencia en extra petita, toda vez que, en este caso se falla sobre pretensiones que han sido materia de la demanda, al ser la desnaturalización de los contratos modales la justificación para la procedencia de la reposición, lo cual implica su integración al petitorio. En ese sentido, considero que en este caso no se estaría violando el Principio de Congruencia, ya que la sentencia se encontraría enmarcada en el petitorio y en los hechos alegados por las partes.

En este mismo sentido razona gran parte de la judicatura. Resulta importante mencionar una de las conclusiones adoptadas en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral celebrado en la ciudad de Lima, los días 13 y 14 de setiembre de 2013, en el que los magistrado consideran que, en virtud del principio tuitivo a los que se contrae los procesos laborales y a los que está obligado a observar el juzgador, un petitorio implícito debe ser objeto de pronunciamiento, más aún si en esta clase de procesos prevalecen las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita.

Asimismo, mediante la Casación Laboral N° 5796- 2013-Lima Norte este órgano ha acogido la posibilidad de que en el seno de un proceso abreviado laboral pueda discutirse la existencia de una relación laboral de duración indeterminada, ya sea por aplicación del principio de primacía de la realidad o por la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad o contrato civil, como un presupuesto previo a un pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición; siempre que este se encuentre contenido en el presupuesto de la demanda y en modo alguno postulado como pretensión expresa.

La Corte Suprema, entonces, considera actualmente que el pedido de reposición sea planteado como pretensión principal “única” no impide que previamente se dilucide el reconocimiento de relación laboral a tiempo indeterminado, presupuesto a partir del cual corresponde hablar del derecho a la reposición en la medida en que dicho presupuesto no es sino parte inescindible del petitorio de reposición formulado; y en tal sentido, no constituye una pretensión adicional que implique que la demanda deba ser tramitada vía del proceso ordinario laboral en donde se permite

la acumulación objetiva de pretensiones. En efecto, la desnaturalización del contrato laboral, o la declaración de la existencia de una relación laboral por imperio del principio de primacía de la realidad, no constituye una pretensión adicional sino que constituye un petitorio implícito que forma parte de la causa petendi.

Es así que, la causa de pedir sobre la desnaturalización de los contratos modales fue ratificada por el demandante en la Audiencia Única. De este modo, se colige que la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre las partes constituye un petitorio implícito a la pretensión de nulidad de despido. Por lo que, al configurarse el petitorio implícito (desnaturalización de los contratos de trabajo), corresponderá al pronunciamiento de fondo determinar si efectivamente se produjo la desnaturalización alegada y como consecuencia de ello, si antes del cese del actor existía un contrato a plazo indeterminado, establecer si se ha configurado el despido incausado.

6. TERCER PROBLEMA JURIDICO

¿Hay algún vicio de motivación en el proceso objeto de análisis?

La a motivación de las resoluciones judiciales constituye un deber para los magistrados, tal como lo establece la Constitución, y dicho deber implica que los magistrados señalen en forma expresa los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan su decisión, respetando los principios de jerarquía normativa y de congruencia procesal. Resulta importante analizar el caso en el marco de un Estado Constitucional de Derecho que es el modelo en el que nos encontramos.

El Estado Constitucional de Derecho implica; por un lado, entender a la Constitución como norma suprema; y por otro, reconocer ciertos límites y control del poder público y respetar y tutelar los derechos fundamentales.⁵⁷ En este esquema, al existir una subordinación de la ley a la Constitución, la ley sólo es válida si es compatible con el texto constitucional. De esta manera, los derechos fundamentales cobran importancia y constituyen el eje central del sistema jurídico, esparciendo sus efectos sobre las demás normas legales e infralegales.

⁵⁷ HURTADO ANADALUZ, Jorge Luis. (2013). El principio de congruencia procesal. <https://columnajuridica.blogspot.com/2013/06/el-principio-de-congruencia-procesal.html#:~:text=EL%20PRINCIPIO%20DE%20CONGRUENCIA%20PROCESAL%3A%20La%20congruencia%20es,modo%2C%20el%20principio%20de%20congruencia%20tiene%20reconocimiento%20>

En el Estado Constitucional de Derecho, dice Gustavo Zagrebelsky⁵⁸, la ley viene sometida a una relación de adecuación, y por tanto, de subordinación a un estrato más alto de derecho establecido por la Constitución. Con ello, podemos afirmar que con el Estado Constitucional de Derecho, más que una continuación del estado de derecho, se trata de una variación profunda que afecta la concepción del derecho; puesto que con el Estado Constitucional, la ley cede el paso a la Constitución y se convierte ella misma en objeto de medición.

En ese sentido, podemos entender que en un Estado Constitucional de Derecho, la actuación del Juez cobra preponderancia; puesto que este modelo se refleja en el ámbito de las decisiones judiciales, permitiendo la revisión de la ley en el marco de un proceso ordinario o constitucional, en virtud del precepto que establece que ante la incompatibilidad entre la norma constitucional y una legal o infralegal, el juez deberá preferir la primera⁵⁹.

Hasta aquí podemos concluir que la motivación opera como garantía o elemento preventivo frente a la arbitrariedad, contribuyendo a lograr la convicción de las partes en el proceso sobre la justicia y corrección de la decisión judicial. Así, se facilita el control de las resoluciones judiciales, ya que al conocer las partes procesales la ratio decidendi de la decisión judicial, pueden impugnarla mediante los medios impugnatorios.

Por lo expuesto, podemos observar que el principio de congruencia procesal guarda relación con el deber de motivación de las resoluciones judiciales, en su calidad de elemento para que se configure el derecho al debido proceso, este último, derecho humano fundamental que le asiste a toda persona. Ahora bien, en el caso bajo análisis el pronunciamiento de las instancias previas a la Casación no han contravenido la exigencia de identidad jurídica entre lo resuelto por el Juez y las pretensiones planteadas por las partes en el proceso, toda vez que se configuró una pretensión implícita, es decir, no se ha visto limitado el derecho constitucionalmente protegido al debido proceso.

La emisión del pronunciamiento respecto a la desnaturalización de los contratos modales no acarrea vicio de motivación alguno, toda vez que los jueces de primera y segunda instancia no se exceden

⁵⁸ ZAGREBELSKY, Gustavo. "El Derecho Dúctil". Editorial Trotta. Madrid, España 1999. Pág. 34.

⁵⁹ HURTADO ANADALUZ, Jorge Luis. (2013). El principio de congruencia procesal. <https://columnajuridica.blogspot.com/2013/06/el-principio-de-congruencia-procesal.html#:~:text=EL%20PRINCIPIO%20DE%20CONGRUENCIA%20PROCESAL%3A%20La%20congruencia%20es,modo%2C%20el%20principio%20de%20congruencia%20tiene%20reconocimiento%20>

en la definición de las peticiones, dado que, conforme se desprende de los hechos, la parte demandada Sociedad Minera Cerro Verde, en su escrito de contestación de demanda, se ha pronunciado expresamente sobre dicha pretensión. Constituyéndose así una pretensión implícita. Por lo tanto, al no presentarse vicio no se afecta el derecho de defensa de la demandada en forma alguna.

Es decir, la demandada, pudo ejercer su derecho de defensa, respecto al petitorio implícito referido a la desnaturalización de los contratos de trabajo, aspecto que, de acuerdo a los hechos, ha sido además tratado en la Audiencia Única, lo cual debe analizarse bajo el contexto de que constituye un principio del Nuevo Proceso Laboral la oralidad que implica la prevalencia de las actuaciones orales sobre las escritas. Por ende, se garantizó el Derecho de defensa de la parte demandada.

CONCLUSIONES

1. Por lo expuesto en líneas precedentes, consideramos que en el caso bajo análisis la Corte Suprema no ha aplicado de manera correcta el principio de congruencia procesal, toda vez que las instancias inferiores en grado no han contravenido la exigencia de identidad jurídica entre lo resuelto y las pretensiones planteadas por las partes en el proceso, dado que se configuró una pretensión implícita sobre la cual sí hubo oportunidad de debate; es decir, no se ha visto limitado el derecho constitucionalmente protegido al debido proceso, ni el derecho de defensa.
2. la pretensión implícita constituye una hipótesis de flexibilización del Principio de Congruencia justificado en el proceso laboral en aplicación de los principios de Prevalencia de lo oral sobre lo escrito, prevalencia del fondo sobre la forma, economía procesal y la Tutela judicial efectiva.
3. Nos encontramos ante una pretensión implícita cuando concurren dos condiciones, haber sido expresada de forma clara y concreta, y que sobre esta se permita ejercer el derecho de defensa a la parte imputada. Se concluye que se cumplen las condiciones como resultado de una interpretación integral de lo alegado por la parte demandante, tanto en su escrito de demanda, como en la Audiencia de Juzgamiento o audiencia única.
4. En la vía del proceso abreviado, la reposición al centro de labores constituye la pretensión principal. El despido incausado, por la desnaturalización del contrato modal atípico, es el petitorio implícito, es decir la causa petendi de la reposición.

5. En el caso se tiene que el demandante Fernando Rivera Luna fue contratado por Sociedad Minera Cerro Verde S.A. bajo un contrato a tiempo determinado innominado y después de dos años se cambió la modalidad del contrato temporal, ambos contratos fueron desnaturalizados en esencia por cuanto no se cumplió con la causa objetiva de contratación de manera que hubo fraude en los contratos, porque se simuló labores de naturaleza temporal, cuando en realidad las labores que realizó el demandante fueron de naturaleza permanente.
6. En conclusión, consideramos que, tanto el Juez de primera instancia como el de la Sala de la Corte Superior, no han desviado a las partes del debate contradictorio propuesto por ellas, no poniendo en riesgo el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva que conlleve a un pronunciamiento inadecuado o no ajustado sustancialmente a las recíprocas pretensiones de las partes; así, entendemos que en las decisiones recurridas existe relación entre la causa petendi y la ratio decidendi.

BIBLIOGRAFÍA

FERRO D., V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la Pontificia universidad Católica del Perú.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. (2008). *Los contratos de trabajo de duración determinada*. Gaceta Jurídica.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. (2001) «*Contrato de trabajo típico y contratos atípicos*». En Balance de la reforma laboral peruana. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

PAREDES PALACIOS, Paul. *El Nuevo Proceso laboral peruano dentro del sistema de mecanismos de protección de los derechos laborales*. Transcripción de la clase dictada el 20 de junio de 2013 en el Curso Internacional de Estudios Avanzados en Derecho Social.

SANGUINETI, Wilfredo. (2008). *Contratos de naturaleza accidental*. En los contratos de trabajo de duración determinada. Lima: Gaceta Jurídica.

PASCO, Mario. (2012) Los contratos temporales: Exposición y crítica. Lima: Revista de la Facultad de Derecho PUCP N°68.

VILLAVICENCIA RÍOS, Alfredo. (2013) El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. Revisa de la Facultad de Derecho de la PUCP N° 71.

ARCE, Elmer. (2008). La contratación temporal en el Perú. En el Derecho individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias. Lima: Grijley.

CASTILLO LEÓN, V. (2017). La desnaturalización como pretensión: ¿Un abuso del derecho de acción? En Revista Especializada Institucional 2017.

Casación Laboral N°7358-2013 Cusco.

TOLEDO TORIBIO, Omar.

2015 “Tratamiento judicial del despido incausado y despido fraudulento, y la problemática de la competencia del Juzgado de Paz Letrado, al influjo del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral 2014”. Laborem SPDTSS N°16 - 2015. Lima, 2015,16, pp. 265-296.

Exp. 206- 2005-PA/TC

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El despido en el derecho laboral peruano. 2ª ed. Lima: Ara Editores, 2006. pp. 49-59

DE LAMA LAURA, Gonzalo. Las decisiones y acuerdos jurisdiccionales frente a los principios y los fundamentos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: algunas ideas para obtener su concordancia. En “El derecho del trabajo en la actualidad: problemática y prospectiva. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario”.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría general del proceso: aplicable a toda clase de procesos. 3 a ed. Buenos Aires: Editorial Universidad, 2002. 564 p. ISBN: 950-679-203-8.

SERRA-LANDÍVAR, Marjorie. Tesis: La oralidad como principio fundamental para la flexibilización de la congruencia causal de la pretensión de despido nulo dentro del nuevo proceso ordinario laboral. Universidad de Piura. 2016.

MONROY GÁLVEZ, Juan. (1996) Introducción al Proceso Civil, Themis, Bogotá, 1996, p. 87.

Casación N.º 1308-2001-Callao.

EXP. N° 04295-2007-PHC/TC

TOLEDO TORIBIO, Omar. El petitorio implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En Repositorio de la AMAG.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Fundamentos del derecho procesal del trabajo. 2a ed. Lima: AELE, 1997.

Priori, G. (2019). El proceso y la tutela de los derechos. El Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Peyrano, Jorge W. "Nuevas Tácticas Procesales", 1ra. Edición, Rosario Santa Fe Argentina, Nova Tesis Editorial Jurídica S.R.L., 2010. Citado en el Tercer Pleno Casatorio Civil.

Cabello Matamala, Julia. El Divorcio en el Derecho Iberoamericano, Biblioteca Iberoamericana de Derecho, Editorial Reus S.A., Madrid - España, 2009. Citado en el Tercer Pleno Casatorio Civil.

Pleno Jurisdiccional Laboral del 2013.

Casación Laboral N° 9785-2013-CUSCO.

DE LAMA, Manuel (2020) “El Proceso Laboral. Algunas reflexiones a casi diez años de la entrada en vigencia de la Ley 29497”. En Los Procesos en el Sistema Jurídico Peruano. Lima: Palestra Editores, Colección Jurídica UDEP.

Landa, C. (2017). Los derechos fundamentales. Fondo Editorial de la Pontificia universidad Católica del Perú.

RIOJA BERMÚDEZ, Alexander. (2013) El debido Proceso. En Blog PUCP sobre Doctrina procesal constitucional. (Visitado el 05 de noviembre 2020).

STC N° 4944-2011-PA/TC. Fundamente jurídico 6.

BECERRA SUAREZ, Orlando.

2019 El derecho fundamental a la motivación de las resoluciones. En Blog sobre derecho constitucional. Visitado el 06 de noviembre de 2020.

http://blog.pucp.edu.pe/blog/orlandobecerra/2019/03/18/el-derecho-fundamental-a-la-motivacion-de-las-resoluciones-judiciales/#_ftnref17

HURTADO ANADALUZ, Jorge Luis.

2013 “El principio de congruencia procesal”. En *Columna Jurídica*. Consulta: 08 de noviembre de 2020.

<https://columnajuridica.blogspot.com/2013/06/el-principio-de-congruencia-procesal.html#:~:text=EL%20PRINCIPIO%20DE%20CONGRUENCIA%20PROCESAL%3A%20La%20congruencia%20es,modo%2C%20el%20principio%20de%20congruencia%20tiene%20reconocimiento%20>

DE LAMA LAURA, Gonzalo.

2014 *Reposición del trabajador por las vías ordinaria y amparo*. Segunda edición. Lima: Gaceta Jurídica.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 16940-2017
AREQUIPA
Reposición por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

SUMILLA: Se vulnera el principio de congruencia, cuando, se emite pronunciamiento respecto a una pretensión distinta a lo peticionado.

Lima, cinco de noviembre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número dieciséis mil novecientos cuarenta, guion dos mil diecisiete, guion **AREQUIPA;** en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde S.A.**, mediante escrito presentado el veintisiete de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos sesenta y seis a trescientos setenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha trece de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos doce a trescientos diecinueve, que **confirmó** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha treinta de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y nueve, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido con el demandante, **Fernando Augusto Rivera Luna**, sobre reposición por despido incausado y otro.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha veintiséis de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento nueve a ciento doce, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por la siguiente causal: **infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú;** correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento sobre dicha causal.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 16940-2017
AREQUIPA
Reposición por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedente judicial

a) Pretensión: Mediante escrito de demanda, que corre en fojas sesenta y seis a noventa, subsanada en fojas ciento nueve, el actor solicita su reposición al haberse configurado un despido incausado, debiendo declararse inaplicable el despido de fecha veintidós de diciembre de dos mil quince y reponérsele a su centro de trabajo en el puesto de Técnico III Camión de Acarreo 190 TM en la Unidad Operaciones Mina, de la empresa demandada; con costas y costo del proceso.

b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Octavo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, a través de la Sentencia emitida el treinta de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y nueve, declaró fundada la demanda, al considerar que el actor fue contratado para sustituir al personal en capacitación de la empresa; sin embargo, como consta del informe del cinco de agosto de dos mil dieciséis, en relación al programa de capacitación del periodo dos mil doce al dos mil quince, se realiza en función al cumplimiento anual, acreditándose solo una convocatoria, periodo anterior a la contratación del actor y por un periodo corto de menos de un mes, no habiendo acreditado la demandada la convocatoria a capacitaciones durante el periodo en el que fue contratado el actor, siendo que el actor fue contratado por dos años, para sustituir a trabajadores estables de la empresa, en tanto estos estuviese en capacitación; sin embargo, la empresa no ha acreditado que haya convocado a programas de capacitación para sus trabajadores estables, cuando la exigencia es de cumplimiento anual, por lo que se concluye que el actor laboró para la demandada bajo un contrato de naturaleza indeterminada, debiendo ampararse la pretensión de reposición por despido incausado.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 16940-2017
AREQUIPA
Reposición por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

c) Sentencia de Segunda Instancia: La Tercera Sala Laboral de la citada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha trece de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos doce a trescientos diecinueve, confirmó la Sentencia apelada; sosteniendo que la si bien es cierto la Juez de primera instancia ha emitido pronunciamiento respecto de la desnaturalización de los contratos a fin de resolver la pretensión de reposición en el puesto de trabajo, no es menos cierto que ello signifique que se esté incorporando una pretensión adicional no demandada, si la existencia de una relación de naturaleza indeterminada forma parte de la causa pretendi de la pretensión de reposición, toda vez que tal situación es presupuesto indispensable para el otorgamiento de una tutela restitutoria, por lo que la sentencia apelada no ha vulnerado el principio de congruencia procesal. Entre otros fundamentos

Segundo: La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: En el caso de autos, la infracción normativa está referida a la ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, que establece lo siguiente:

“Son principios y derechos de la función jurisdiccional:



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 16940-2017
AREQUIPA
Reposición por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

[...] 3. *La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.*

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

Cuarto: Al respecto, Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Quinto: Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 16940-2017
AREQUIPA
Reposición por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

“(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones calificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Sexto: Sobre el particular, se debe precisar que la congruencia procesal es el principio normativo que exige la identidad jurídica entre lo resuelto, en cualquier sentido, por el Juez en la sentencia, las pretensiones y excepciones planteadas por las partes¹. Este principio se encuentra recogido en el artículo VII del Título Preliminar y el artículo 50º del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral.

¹ DEVIS ECHANDÍA, “Teoría General del Proceso”. Tomo I, 1984, pp. 49-50



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 16940-2017
AREQUIPA
Reposición por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Resulta ilustrativo citar lo dispuesto en la Casación N° 1266-2001-LIMA,: *“Por el principio de congruencia procesal, los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la peticionada ni menos fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes y por otro lado implica que los jueces tienen la obligación de pronunciarse respecto a todas las alegaciones efectuadas por los sujetos procesales tanto en sus actos postulatorios, como de ser el caso, en los medios impugnatorios planteados”.*

Séptimo: En ese sentido, este Colegiado debe resolver el conflicto de intereses suscitado de conformidad con lo establecido en el artículo III del Código Procesal Civil aplicable en materia laboral en vía supletoria, cuya finalidad concreta del proceso es resolver el conflicto de intereses planteado, haciendo efectivo los derechos sustanciales a fin de lograr la paz social en justicia; y en atención a lo dispuesto en el artículo 171° y segundo párrafo del artículo 173° del Código Procesal Civil, determina en todo caso, que las nulidades sólo se sancionan por causa establecida en la ley y la invalidación de una parte del acto procesal no afecta a las otras que resulten independientes de ellas, ni impide la producción de efectos para los cuales el acto es idóneo, salvo disposición expresa en contrario.

Octavo: Análisis del caso concreto

Se aprecia de la demanda que el accionante solicita textualmente la siguiente pretensión *“... interpongo demanda laboral de reposición en la vía del proceso abreviado por haberse configurado despido incausado (...), en consecuencia solicito a su despacho Declare inaplicable el despido (...) y se disponga la inmediata reposición...”*. Siendo así, se admite la demanda como reposición por despido incausado en la vía procedimental abreviado.

Noveno: Asimismo, en la continuación de la Audiencia Única se precisó como pretensión materia de juicio: *“Se declare inaplicable el despido de fecha 22.12.15 y se disponga la inmediata reposición del recurrente al puesto de Técnico III*



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 16940-2017
AREQUIPA
Reposición por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Camión de Acarreo 190 TM en la Unidad de Operaciones Mina". Asimismo, como determinación de hechos necesitado de prueba se estableció: *"Determinar la fecha de cese del demandante. Determinar las funciones desempeñadas por el demandante, y la naturaleza de las mismas. Determinar las circunstancias del cese, y si ello configura un despido incausado. Determinar si corresponde disponer la reposición del demandante (...)"*. En el desarrollo de la Sentencia de primera instancia como delimitación de la controversia en el punto 8 el Juez señala: *"(...)* estando a los fundamentos de las partes, debe determinarse en primer término si resulta procedente que el Juzgado efectúe un pronunciamiento en relación a la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad celebrado entre las partes, como sustento previo a la determinación de la pretensión de reposición por despido incausado (...)"; en el punto nueve de los considerandos, señala el Juez, que se encuentra frente a un petitorio implícito.

Décimo: La Nueva Ley Procesal del Trabajo en su Primera Disposición Complementaria señala: *"En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil"*. De igual manera el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil establece lo siguiente: *"El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes"*. (resaltado nuestro).

Décimo Primero: El Colegiado Superior señala en el siete punto tres de sus considerandos, que la Juez de la causa ha emitido pronunciamiento respecto a la desnaturalización de los contratos a fin de resolver la pretensión de reposición por despido incausado, agrega, que ello no significa que esté incorporando al proceso una nueva pretensión adicional no demandada, máxime si forma parte de la causa pretendi de la pretensión de reposición, confirmando así la Sentencia de primera instancia; no guardando concordancia dicho pronunciamiento con la pretensión señalada y con lo expuesto por la



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 16940-2017
AREQUIPA
Reposición por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

abogada de la parte demandante en la Audiencia Única en el minuto 09:34, cuando señala que la pretensión es la reposición al puesto de trabajo, recalcando en el minuto 10:00, que es su única pretensión; asimismo, en el minuto 19:20 la Juez se dirige a la abogada de la demandante precisándole que no ha planteado la desnaturalización de los contratos, pero como tiene que evaluar la naturaleza de las funciones, va a tener que analizarlos. En esa Suprema Corte, en el momento de la Audiencia de Vista de la Causa, la demandante en su teoría del caso, en el minuto 10:41 que su única pretensión en el proceso abreviado es la reposición y que la desnaturalización de los contratos se encuentra en los hechos de la demanda.

De lo antes expuesto se advierte que las instancias de mérito han resuelto un extremo no solicitado por el actor como es la “desnaturalización de los contratos”, sin advertir que la única pretensión, -recalcado en varias oportunidades por la abogada del demandante- es “la reposición”, afectándose el principio de congruencia, en razón a que sustancia el petitorio por una pretensión y se sentencia en extra petita.

Décimo Segundo: Tal como se ha descrito, la litis ha discurrido respecto a la reposición por un despido incausado, al haberlo así propuesto el actor en su escrito de demanda, mas no, la desnaturalización de los contratos, lo que no importó que se ejerza también la defensa en dicho sentido, lo que conlleva a establecer que al haberse sentenciado, y otorgado el derecho por una pretensión no postulada, como es el caso de la desnaturalización de los contratos, se ha violentado el principio de congruencia procesal y por ende el debido proceso.

Décimo Tercero: En ese contexto, todo aquello no solo vicia las resoluciones de mérito, sino el devenir del propio proceso, y siendo el caso que, el artículo 12.1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece: *“En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus*



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 16940-2017
AREQUIPA
Reposición por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (...)”, prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencia, y habiéndose admitido por parte de la abogada de la parte demandante en su informe oral en las instancias de mérito, así como en esta Suprema Corte, que su única pretensión en el proceso abreviado, es la reposición.

Décimo Cuarto: Las instancias de mérito al emitir su decisión no han establecido previamente la naturaleza jurídica del petitorio y por ende la causa *pretendi*, ello nos remite a la posibilidad de declarar la nulidad de la sentencia, a efectos de que el Juez respete el debido proceso, el principio de congruencia y oralidad. Por lo que en atención a las considerandos precedentes, se advierte que se ha incurrido en una violación al debido proceso, lesionando su contenido esencial, se ha motivado de manera aparente; infraccionando el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, incurriendo por tanto en causal de nulidad; razón por la que el recurso de casación interpuesto debe declararse **fundado**.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Sociedad Minera Cerro Verde S.A.**, mediante escrito presentado el veintisiete de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos sesenta y seis a trescientos setenta y seis; en consecuencia, **NULA** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha trece de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos doce a trescientos diecinueve; e **INSUBSISTENTE** la **Sentencia apelada** de fecha treinta de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y nueve; **ORDENARON** que el Juez de origen, emita nuevo pronunciamiento,



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 16940-2017
AREQUIPA
Reposición por despido incausado y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

teniendo en cuenta lo señalado en esta Ejecutoria Suprema; conforme a ley; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Fernando Augusto Rivera Luna**, sobre reposición por despido incausado y otro; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

lbv/jvm