

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



INFORME JURÍDICO SOBRE CASACIÓN LABORAL N°  
7358-2013-CUSCO

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada  
que presenta:

Camila Isabel Vargas Piñas

ASESOR:  
Saulo Roberto Galicia Vidal


Lima, 2025

## Informe de Similitud

Yo, GALICIA VIDAL, SAULO ROBERTO docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado “ Informe sobre la Casación Laboral 7358-2013 CUSCO”, del autor VARGAS PIÑAS, CAMILA ISABEL de constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 30%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin del 11 de julio del 2025.
- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 15 de julio del 2025

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: GALICIA VIDAL, SAULO ROBERTO	
DNI: 46591339	Firma: 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-4405-1876">https://orcid.org/0000-0002-4405-1876</a>	

## **RESUMEN**

El presente informe jurídico analiza la Casación Laboral N° 7358-2013-Cusco, que estableció un criterio controvertido sobre la tramitación de demandas de reposición fundamentadas en desnaturalización contractual mediante el proceso abreviado laboral. El caso involucra a Magda Patricia Huamán Rivas, trabajadora del Poder Judicial contratada mediante contratos de servicio específico entre 2004-2011, quien demandó su reposición alegando que sus contratos temporales se habían desnaturalizado por realizar funciones permanentes como Asistente Judicial.

La Corte Suprema, por mayoría, validó que la desnaturalización contractual puede analizarse en vía abreviada al considerarla un hecho jurídico integrante de la causa petendi y no una pretensión autónoma. Sin embargo, el análisis crítico desarrollado demuestra que este criterio vulnera principios procesales fundamentales como el debido proceso, la legalidad procesal y el derecho de defensa.

La investigación emplea instrumentos normativos como la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y jurisprudencia constitucional relevante. Se concluye que la determinación de modalidad contractual por desnaturalización requiere análisis probatorio complejo incompatible con la sumariedad del proceso abreviado, debiendo tramitarse por la vía ordinaria laboral para garantizar tutela jurisdiccional efectiva y respeto pleno a las garantías procesales constitucionales.

### **Palabras Clave**

Proceso abreviado laboral, desnaturalización contractual, debido proceso, reposición laboral, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

### **ABSTRACT**

This legal report analyzes Labor Cassation No. 7358-2013-Cusco, which established a controversial criterion regarding the processing of reinstatement claims based on contract denaturalization through abbreviated labor proceedings. The case involves Magda Patricia Huamán Rivas, a Judicial Branch worker hired through specific service contracts between 2004-2011, who sued for reinstatement alleging that her temporary contracts had been denaturalized by performing permanent functions as a Judicial Assistant.

The Supreme Court, by majority, validated that contractual denaturalization can be analyzed through abbreviated proceedings by considering it a legal fact that integrates the *causa petendi* rather than an autonomous claim. However, the critical analysis developed demonstrates that this criterion violates fundamental procedural principles such as due process, procedural legality, and the right of defense.

The research employs normative instruments such as the New Labor Procedural Law (Law No. 29497), Supreme Decree No. 003-97-TR, and relevant constitutional jurisprudence. It concludes that the determination of contractual modality through denaturalization requires complex evidentiary analysis incompatible with the summary nature of abbreviated proceedings, and should be processed through ordinary labor proceedings to guarantee effective jurisdictional protection and full respect for constitutional procedural guarantees.

### **Keywords**

Abbreviated labor process, contractual denaturalization, due process, labor reinstatement, New Labor Procedural Law.

## ÍNDICE

Contenido

<b>PRINCIPALES DATOS DEL CASO.....</b>	<b>5</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
1.1. Justificación de la elección de la resolución.....	6
1.2. Presentación del caso y del análisis .....	6
<b>II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES.....</b>	<b>8</b>
2.1. Antecedentes .....	8
2.2. Hechos relevantes del caso .....	8
2.2.1. Situación previa a la demanda.....	8
2.2.2. Demanda.....	9
2.2.3. Contestación de la demanda .....	10
2.2.4. Sentencia de primera instancia.....	11
2.2.5. Argumentos de la apelación.....	13
2.2.6. Segunda instancia judicial.....	13
2.2.7. Recurso de casación.....	14
<b>III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS.....</b>	<b>17</b>
3.1. Problema principal.....	17
3.2. Problemas secundarios.....	17
3.3. Problemas complementarios.....	17
<b>IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A.....</b>	<b>18</b>
4.1. Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios.....	18
4.1.1. Problema Principal: ¿Es compatible con el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva que las demandas de reposición fundamentadas en la determinación de modalidad contractual por desnaturalización se tramiten por la vía del proceso abreviado laboral, conforme al criterio establecido en la Casación Laboral N.º 7358-2013-Cusco?.....	18

4.1.2.	Problema secundario 1: ¿Qué materias se encuentran habilitadas para ser examinadas en la vía del proceso abreviado laboral de acuerdo con la Nueva Ley Procesal del Trabajo?.....	19
4.1.3.	Problema secundario 2: ¿Puede discutirse la desnaturalización del contrato de trabajo dentro de la vía abreviada laboral, o esta debe reservarse al proceso ordinario?.....	20
4.1.4.	Problema secundario 3: ¿La demanda de reposición interpuesta por Magda Patricia Huamán Rivas, con fundamento en la desnaturalización de su contrato, cabe dentro de las materias propias del proceso abreviado?.....	20
4.2.	Posición individual sobre el fallo de la resolución.....	21
<b>V.</b>	<b>ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS.....</b>	<b>21</b>
5.1.	¿Qué materias se encuentran habilitadas para ser examinadas en la vía del proceso abreviado laboral de acuerdo con la Nueva Ley Procesal del Trabajo?.....	25
5.2.	¿Puede discutirse la determinación de la modalidad de un contrato de trabajo dentro de la vía abreviada laboral, o esta debe reservarse al proceso ordinario?.....	28
5.3.	¿Es jurídicamente admisible que una pretensión de reposición vinculada a la desnaturalización del contrato se tramite por la vía abreviada? 32	
5.4.	¿Qué alcances tiene el principio de legalidad procesal en la determinación de la vía procesal adecuada para el conocimiento de pretensiones laborales?.....	34
5.5.	¿Cuál es la diferencia conceptual entre causa petendi y pretensión autónoma en el contexto del proceso laboral peruano?.....	35
5.6.	¿Qué garantías del debido proceso pueden verse afectadas cuando se analiza la desnaturalización contractual en la vía abreviada laboral?.....	35
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES.....</b>	<b>36</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>38</b>

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

<b>N° EXPEDIENTE</b>	Casación Laboral N° 7358-2013-Cusco
<b>ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO</b>	Derecho Procesal, Derecho Laboral
<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES</b>	Sentencia de primera instancia del 11 de octubre de 2012 Sentencia de Vista del 22 de abril de 2013 Casación N° 7358-2013
<b>DEMANDANTE/DENUNCIANTE</b>	Magda Huamán Rivas
<b>DEMANDADO/DENUNCIADO</b>	Poder Judicial
<b>INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL</b>	Corte Suprema
<b>TERCEROS</b>	
<b>OTROS</b>	

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Justificación de la elección de la resolución**

La elección de la Casación Laboral N.º 7358-2013-CUSCO responde a la importancia del conflicto procesal planteado que versa sobre la correcta delimitación del uso de la vía procesal abreviada en el proceso laboral, especialmente en casos donde se discute la desnaturalización del contrato de trabajo. Esta resolución permite realizar un análisis profundo sobre la incidencia que una decisión judicial, centrada en cómo la elección de una vía procesal puede tener afectación en la garantía del derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva.

Considero que se trata de una resolución compleja debido a que involucra no solo una interpretación de normas procesales, sino también implica una valoración de garantías constitucionales, como la legalidad procesal, la congruencia procesal y el derecho de defensa.

Además, la relevancia de esta sentencia radica en que establece un criterio jurisprudencial diferenciado respecto al tratamiento de la desnaturalización contractual en el proceso laboral abreviado, posición que ha sido objeto de debate doctrinal y jurisprudencial, con autores como Arce Ortiz quien sostiene una postura contraria al criterio adoptado por la mayoría, argumentando que tal interpretación vulnera el principio de especialidad procesal.

### **1.2. Presentación del caso y del análisis**

El caso objeto de análisis se centra en la Casación Laboral N.º 7358-2013-CUSCO, relacionado con una trabajadora del Poder Judicial que se desempeñaba como Asistente Judicial y fue contratada mediante contratos de servicio específico que demandó su reposición alegando despido incausado y que sus contratos temporales se habían desnaturalizado, convirtiéndose en un contrato a plazo indeterminado. El Poder Judicial cuestionó que se haya tramitado por la vía abreviada, pese a incluir implícitamente una pretensión de

determinación de la modalidad contractual. La Corte Suprema resolvió que la desnaturalización no es una pretensión autónoma, sino un hecho jurídico integrante de la causa petendi, y validó su análisis en la vía abreviada.

Los problemas jurídicos principales identificados giran en torno a: (i) la determinación de la correcta vía procesal para tramitar demandas de reposición con fundamento en desnaturalización contractual, (ii) los alcances de la competencia del proceso abreviado laboral, y (iii) la compatibilidad entre el análisis de desnaturalización contractual y las garantías del debido proceso en la vía abreviada.

Los conflictos jurídicos centrales se concentran en la tensión entre la celeridad procesal propia del proceso abreviado versus la complejidad probatoria que requiere el análisis de desnaturalización contractual, así como la aparente contradicción entre el principio de especialidad procesal y la interpretación extensiva de la causa petendi adoptada por la Corte Suprema.

A través del informe jurídico se expresa una posición crítica, considerando que esta interpretación vulnera el debido proceso y limita el acceso a una tutela jurisdiccional efectiva.

## **II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES**

### **2.1. Antecedentes**

La controversia se desarrolla en el contexto del uso extendido de contratos sujetos a modalidad en el sector público, muchas veces con fines que desnaturalizan su naturaleza temporal. En el sector judicial, es frecuente la contratación de personal mediante contratos de servicio específico para labores que en realidad corresponden a funciones permanentes del cargo, generando controversias sobre la verdadera naturaleza de la relación laboral.

La demandante Magda Patricia Huamán Rivas fue contratada por el Poder Judicial mediante una serie de contratos sujetos a modalidad de "servicio específico" para desempeñar funciones de Asistente Judicial en diferentes dependencias judiciales del Distrito Judicial de Cusco, durante el período 2004-2011.

La Ley N.º 29497 regula el proceso laboral, distinguiendo entre el proceso ordinario y el abreviado, este último reservado para pretensiones de reposición como principal y única. La discusión surge sobre si, dentro del proceso abreviado, puede debatirse la existencia de un vínculo laboral por desnaturalización del contrato sin vulnerar las garantías procesales.

### **2.2. Hechos relevantes del caso**

#### **2.2.1. Situación previa a la demanda**

Magda Patricia Huamán Rivas laboró para el Poder Judicial desde el 1 de abril de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2011, mediante una sucesión de contratos de servicio específico. Durante este período, desempeñó funciones permanentes y de naturaleza indeterminada propias del cargo de Asistente Judicial en diversas dependencias de Cusco.

El 31 de diciembre de 2011, el Poder Judicial decidió no renovar su contrato, dando por terminada la relación laboral. La trabajadora consideró que esta decisión constituía un despido arbitrario, dado que las labores que venía realizando eran de carácter permanente y no correspondían a servicios específicos temporales.

La problemática central que motivaría posteriormente la demanda radicaba en que la trabajadora ocupaba efectivamente una plaza presupuestada, realizando labores permanentes e ininterrumpidas que constituían parte esencial del funcionamiento ordinario del Poder Judicial, pero paradójicamente se encontraba vinculada mediante contratos de naturaleza temporal que se renovaban de manera sucesiva, generando una clara contradicción entre la realidad de las funciones desempeñadas y la forma jurídica utilizada para su contratación..

### **2.2.2. Demanda**

El presente caso tiene origen en la demanda presentada por Magda Patricia Huamán Rivas contra el Poder Judicial, en la que solicitó su reposición laboral bajo el argumento de haber sido despedida de manera incausada. La demandante alegó que, pese a estar contratada mediante contratos sujetos a modalidad (servicio específico), sus funciones eran permanentes y propias de un trabajador de planta, Asistente Judicial, lo que configuraría una desnaturalización del contrato y, en consecuencia, que su contrato debía considerarse de duración indeterminada.

Los fundamentos de hecho que sustentaron la pretensión se articularon en torno a tres ejes principales:

- **Simulación en los contratos:** La demandante alegó que se había aparentado deliberadamente una labor de naturaleza temporal cuando la realidad demostraba que se trataba de funciones permanentes, continuas e inherentes al cargo de Asistente Judicial dentro de la estructura orgánica del Poder Judicial.

- **Ausencia de causa objetiva determinante válida:** La demandante sostuvo que los contratos omitían consignar causas específicas y concretas, limitándose a enunciar causas genéricas que no correspondían con la realidad de las labores desarrolladas ni con la naturaleza permanente de las necesidades institucionales.
- **Configuración del despido incausado:** La decisión de no renovar su contrato se basó únicamente en la voluntad unilateral y arbitraria del empleador, sin que se expresara causa alguna que sustentara objetiva y razonablemente tal decisión.

La pretensión solicitada se concretó en la reposición en el cargo de Asistente Judicial que venía desempeñando antes de la culminación forzosa de la relación laboral, invocando como fundamento la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso. La demanda se tramitó bajo las reglas del proceso abreviado laboral, conforme a lo establecido en el artículo 2° numeral 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que confiere competencia a los juzgados especializados de trabajo para conocer pretensiones de reposición planteada como pretensión principal única.

### **2.2.3. Contestación de la demanda**

La defensa del Poder Judicial se centró inicialmente en una estrategia procesal, planteando como defensa previa una excepción de oscuridad en relación a la vía procesal en que se presentó la demanda. Argumentó que la parte demandante habría incurrido en una confusión conceptual al sustentar su pretensión de reposición en hechos relacionados con la desnaturalización de contratos modales, lo cual, a juicio del demandado, excedía los márgenes del proceso abreviado. Según esta interpretación, la demanda debía tramitarse por la vía ordinaria laboral, al implicar el análisis de una relación laboral controvertida y no reconocida por el empleador, lo que la haría incompatible con la exigencia de pretensión principal única prevista en la Ley N.º 29497.

En el plano sustantivo, el Poder Judicial negó que existiera un vínculo laboral de duración indeterminada. Sostuvo que la relación contractual de la demandante se desarrolló dentro del marco de contratos temporales válidos, celebrados bajo la modalidad de servicio específico, argumentando que las labores de asistente judicial correspondían a necesidades temporales específicas de apoyo jurisdiccional, y que estos cumplieron con todos los requisitos formales y materiales exigidos por la legislación laboral. Asimismo, rechazó la existencia de un despido, afirmando que la relación laboral concluyó con el vencimiento natural del último contrato, el 31 de diciembre de 2011, sin mediar acto arbitrario alguno.

Frente a la alegación de desnaturalización contractual, la parte demandada sostuvo que la trabajadora no incluyó dicha desnaturalización como pretensión principal ni accesoria en su demanda, lo que impediría su análisis en el marco del proceso abreviado. Finalmente, defendió que las funciones desempeñadas eran de naturaleza temporal, orientadas a cubrir necesidades institucionales provisionales, y que las causas objetivas de contratación fueron debidamente consignadas en los contratos celebrados, ajustándose así al marco normativo aplicable.

#### **2.2.4. Sentencia de primera instancia**

El caso fue resuelto en primera instancia por el magistrado Rodolfo Colque Rojas, juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Cusco, quien emitió sentencia el 11 de octubre de 2012.

En primer lugar, resolvió la excepción de oscuridad planteada por el Poder Judicial, declarándola infundada. El magistrado sostuvo que esta excepción procede únicamente cuando los hechos que sustentan la demanda son ininteligibles o contradictorios, lo cual no se configuraba en el caso. Por el contrario, se evidenció que el demandado había comprendido el contenido de la demanda, ya que articuló su defensa sobre la base de ella. El juzgado aclaró que el cuestionamiento sobre la vía procesal adecuada no podía confundirse con una verdadera oscuridad en la demanda.

A partir de ello, el juzgado, descartando lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo<sup>1</sup>, reconoció la procedencia del proceso abreviado laboral para tramitar pretensiones de reposición, incluso si están sustentadas en hechos vinculados a la desnaturalización de contratos modales. Sostuvo que mientras la pretensión principal sea la reposición, como en este caso, los fundamentos fácticos que la sustentan no alteran la vía procedimental elegida.

En el análisis de fondo, el juzgado concluyó que los contratos celebrados con la demandante habían incurrido en causales de desnaturalización. Determinó que la labor desempeñada como Asistente Judicial tenía carácter permanente y formaba parte de la estructura orgánica del Poder Judicial, lo cual hacía improcedente su contratación bajo modalidades temporales. Asimismo, se comprobó que la demandante no laboró en los órganos jurisdiccionales indicados en los contratos, sino en otros distintos, incluyendo áreas administrativas. Esta falta de correspondencia entre lo pactado y lo ejecutado evidenció un uso fraudulento de los contratos modales.

En consecuencia, el juzgado declaró que la actora tenía la condición de trabajadora con contrato a plazo indeterminado en virtud del artículo 77° del D.S. N.° 003-97-TR. Bajo esta calificación, evaluó la extinción del vínculo laboral ocurrida el 31 de mayo de 2012 mediante un memorando, concluyendo que se trató de un despido incausado, al no haberse acreditado causa justa para la terminación del contrato.

El fallo fundamentó su decisión en la jurisprudencia constitucional, en especial la STC 1124-2001-AA/TC, que reconoce que el derecho al trabajo comprende la proscripción del despido sin causa. En esa línea, determinó que la restitución en el puesto de trabajo constituye la forma idónea de reparación, y que la indemnización solo corresponde si el trabajador así lo elige.

---

<sup>1</sup> Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo.

2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.

Finalmente, el juzgado declaró fundada la demanda de reposición y ordenó que la trabajadora sea reincorporada al puesto que ocupaba al momento de su cese o a uno similar, con iguales condiciones y remuneración.

#### **2.2.5. Argumentos de la apelación**

El Procurador Público del Poder Judicial apeló la sentencia de primera instancia, centrandó sus argumentos en la vulneración del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales al no explicarse la clasificación profesional de la demandante, la inaplicación de la Ley Marco del Empleo Público que establece el concurso público como mecanismo de acceso al empleo público, la falta de análisis respecto al encuadramiento de la Clasificación Profesional de la demandante, y que la sentencia resolvía contra el texto claro del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que permite la libre celebración de contratos de trabajo.

El Presidente de la Corte Superior de Justicia de Cusco también apeló, argumentando que la vía abreviada no era la idónea dado que la demanda incluía la desnaturalización de los contratos de servicio específico, materia que excede el ámbito de la vía abreviada reservada para trabajadores con vínculo a plazo indeterminado, que la norma es expresa en cuanto a que la vía abreviada para reposiciones está regulada solo para trabajadores con vínculo a plazo indeterminado, que no se puede reponer a un trabajador cuyo vínculo laboral terminó por la finalización de su contrato, que era falso que la demandante tuviera un vínculo laboral a plazo indeterminado, y que los contratos celebrados con la demandante cumplían con los presupuestos legales justificando la temporalidad de la contratación.

#### **2.2.6. Segunda instancia judicial**

La Sala Laboral confirmó la decisión del juez de primera instancia, quien determinó que la relación laboral era de naturaleza indeterminada debido a la desnaturalización de los contratos modales. La Sala desestimó los argumentos de la apelación de la Corte Superior de Justicia, señalando que la

desnaturalización del contrato se explicaba en la causa petendi de la demanda y que los contratos modales celebrados entre las partes se habían desnaturalizado, convirtiéndose la condición laboral de la demandante en la de trabajadora sujeta a contrato de trabajo de plazo indeterminado. La Sala también desestimó los argumentos del Procurador Público, indicando que era posible pretender el reconocimiento de un derecho laboral adquirido, como la declaración de una relación laboral a plazo indeterminado, aun cuando no se haya transitado por un concurso público, y que no correspondía analizar el encuadramiento profesional en la estructura organizativa, sino la afectación de los derechos al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

Finalmente, la Sala Laboral resolvió confirmar la sentencia apelada que declaraba fundada la demanda y ordenaba la reposición de Magda Patricia Huamán Rivas.

#### **2.2.7. Recurso de casación**

El Procurador Público del Poder Judicial interpuso recurso de casación, alegando infracción del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución, señalando que el proceso fue tramitado inadecuadamente por la vía abreviada, ya que existía una pretensión implícita de reconocimiento de vínculo laboral que no podía discutirse en esa vía por exceder la exigencia de "pretensión principal única".

Específicamente, el recurso alegó que al debatirse la desnaturalización del contrato se había incluido implícitamente una pretensión de reconocimiento de vínculo laboral, lo cual excedía los límites del proceso abreviado conforme al artículo 2.2 de la Ley N.º 29497, vulnerándose así el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva.

##### **2.2.7.1. Pronunciamiento de la Corte Suprema**

La Corte Suprema, por mayoría, sostuvo que es posible discutir en el proceso abreviado laboral la existencia de una relación laboral de duración indeterminada como presupuesto para la demanda de reposición. En primer lugar, destacó la naturaleza del derecho protegido: el derecho fundamental al trabajo, especialmente en su manifestación como vocación de continuidad del contrato laboral, que trasciende la mera legalidad y se ubica como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico.

Por otro lado, la Corte afirmó que la existencia de un contrato indefinido no debe considerarse una pretensión autónoma o independiente, sino un hecho jurídico que integra la causa petendi de la reposición. Esto significa que la verificación de la duración indefinida del vínculo ya sea por desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad o por aplicación del principio de primacía de la realidad, es un presupuesto previo para resolver la pretensión de reposición, no un pedido separado. Además, se resaltó la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la Ley, que presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado una vez acreditada la prestación personal de servicios, salvo prueba en contrario, lo que neutraliza cualquier postura restrictiva.

En cuanto a los principios procesales, la Corte fundamentó su decisión en la prevalencia del fondo sobre la forma, reconociendo que el proceso judicial es un medio para proteger derechos materiales y no un fin en sí mismo. Asimismo, enfatizó la economía y celeridad procesal, señalando que el juez debe dirigir el proceso con la finalidad de restituir el derecho vulnerado en el menor tiempo posible y con la reducción de actos procesales innecesarios.

Con base en estos fundamentos, la Corte Suprema estableció un nuevo criterio jurisprudencial que admite que en el proceso abreviado laboral sí puede debatirse la existencia de una relación laboral de duración indeterminada, ya sea por desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad o por aplicación del principio de primacía de la realidad, siempre que este análisis sea un presupuesto previo para resolver la pretensión de reposición. Este criterio busca garantizar la tutela efectiva del derecho fundamental al trabajo, sin que ello

implique la acumulación de pretensiones autónomas que compliquen el proceso abreviado.

### **2.2.7.2. Voto singular de la magistrada Rueda Fernández**

La jueza Rueda Fernández sostuvo una interpretación restrictiva del artículo 2 numeral 2 de la Ley N° 29497, que regula el proceso abreviado laboral. Para ella, la pretensión única a la que se refiere dicho artículo debe entenderse como aquella en la que la relación laboral entre las partes está plenamente acreditada y reconocida como de duración indeterminada. Por lo tanto, no corresponde incorporar en el debate cuestiones relacionadas con el tipo de contratación o la desnaturalización del vínculo, pues esto implicaría analizar una pretensión distinta y compleja que no se ajusta al proceso abreviado.

La magistrada fundamentó su posición en una interpretación literal del concepto de “pretensión principal única”, señalando que el proceso abreviado solo debe aplicarse cuando la demanda se refiera exclusivamente a la reposición derivada de nulidad, despido incausado o fraudulento, sin incluir la discusión sobre la existencia o naturaleza del vínculo laboral. Además, destacó la vocación sumamente célere del proceso abreviado, que exige que la pretensión sometida sea simple y única para evitar dilaciones y complejidades procesales.

Rueda Fernández advirtió que permitir la discusión sobre la existencia del vínculo laboral en este proceso implicaría incorporar una pretensión autónoma que demandaría un debate probatorio y argumental extenso, lo que conllevaría a que el proceso abreviado se desnaturalice. Finalmente, sostuvo que el sistema procesal laboral ya cuenta con la vía ordinaria, prevista en el artículo 2 numeral 1 de la Ley N° 29497, para tramitar pretensiones complejas relacionadas con el reconocimiento y naturaleza del vínculo laboral.

No obstante, la magistrada refirió que, en el caso concreto, adoptar una posición rígida respecto a las reglas del proceso abreviado podría desnaturalizar su esencia como instrumento para la realización efectiva de los derechos materiales. Por ello, excepcionalmente votó por declarar infundado el recurso de

casación, considerando que en este caso no se afectó el derecho de defensa de la demandada, que ejerció su defensa sobre el fondo del asunto, y que anular lo actuado sería lesivo para el derecho al plazo razonable.

### **III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS**

#### **3.1. Problema principal**

¿Es compatible con el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva que las demandas de reposición fundamentadas en la determinación de modalidad contractual por desnaturalización se tramiten por la vía del proceso abreviado laboral, conforme al criterio establecido en la Casación Laboral N.º 7358-2013-Cusco?

#### **3.2. Problemas secundarios**

1. ¿Qué materias se encuentran habilitadas para ser examinadas en la vía del proceso abreviado laboral de acuerdo con la Nueva Ley Procesal del Trabajo?
2. ¿Puede discutirse la desnaturalización del contrato de trabajo dentro de la vía abreviada laboral, o esta debe reservarse al proceso ordinario?
3. ¿La demanda de reposición interpuesta por Magda Patricia Huamán Rivas, con fundamento en la desnaturalización de su contrato, cabe dentro de las materias propias del proceso abreviado?

#### **3.3. Problemas complementarios**

1. ¿Qué alcances tiene el principio de legalidad procesal en la determinación de la vía procesal adecuada para el conocimiento de pretensiones laborales?

2. ¿Cuál es la diferencia conceptual entre causa petendi y pretensión autónoma en el contexto del proceso laboral peruano?
3. ¿Qué garantías del debido proceso pueden verse afectadas cuando se analiza la desnaturalización contractual en la vía abreviada laboral?

#### **IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A**

##### **4.1. Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios**

##### **4.1.1. Problema Principal: ¿Es compatible con el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva que las demandas de reposición fundamentadas en la determinación de modalidad contractual por desnaturalización se tramiten por la vía del proceso abreviado laboral, conforme al criterio establecido en la Casación Laboral N.º 7358-2013-Cusco?**

La finalidad fundamental de la vía procesal abreviada en el proceso laboral es la de brindar una respuesta jurisdiccional rápida y efectiva frente a determinadas pretensiones laborales que, por su simplicidad y sencillez, no requieren de un proceso complejo. Esta vía procesal tiene/encuentra su origen en la protección de derechos fundamentales, especialmente en situaciones de reposición debido a un despido injustificado o fraudulento, siempre que esta solicitud sea la única y principal, y no haya disputa sobre la existencia de la modalidad contractual.

El artículo 2.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que el proceso abreviado solo es procedente cuando se formula una pretensión principal única. Asimismo, el voto singular de la magistrada Rueda Fernández en la casación materia de análisis confirma que el uso de esta vía debe respetar los límites de complejidad y acumulación previstos por el legislador. Cuando en el proceso no solo se pretende la reposición, sino también se discute la desnaturalización del contrato de trabajo, se genera una acumulación implícita de pretensiones que requiere ser tramitada por la vía ordinaria, debido a su mayor exigencia probatoria y argumentativa.

En ese sentido, el proceso abreviado se fundamenta en tres aspectos esenciales: la naturaleza del derecho que se reclama, la urgencia para protegerlo y la simplicidad del tema en disputa, lo que justifica un proceso más rápido y concentrado. De ese modo, que este procedimiento debe aplicarse únicamente en casos que no impliquen controversias complejas, ya que, como señala Rosas, se puede recurrir a la vía abreviada laboral para obtener tutela urgente únicamente la reposición y la vía ordinaria laboral si en caso se pretenda plantear pretensiones acumulativas (2019:27)

Por lo tanto, emplear el procedimiento abreviado para resolver la determinación de modalidad contractual mediante el análisis de desnaturalización va en contra del espíritu de esta norma procesal, distorsiona la correcta definición del objeto del proceso y pone en riesgo garantías procesales fundamentales como el derecho de defensa, que exige tiempo adecuado para controvertir la desnaturalización y la congruencia procesal, principio que establece la correspondencia entre lo pedido, lo debatido y lo resuelto, y el debido proceso.

#### **4.1.2. Problema secundario 1: ¿Qué materias se encuentran habilitadas para ser examinadas en la vía del proceso abreviado laboral de acuerdo con la Nueva Ley Procesal del Trabajo?**

De acuerdo con el inciso 1 artículo 1 de la Ley N.º 29497, el proceso abreviado laboral conoce de demandas relacionadas con el cumplimiento de obligaciones de dar que no excedan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), siempre que se originen por la prestación personal de servicios de carácter laboral, formativo o cooperativista, ya sea en aspectos esenciales o relacionados, incluso si ocurrieron antes o después de la prestación efectiva del servicio.

Por otro lado, de acuerdo con el inciso 2 y 3 del artículo 2 de la misma ley, también serán materias de competencia del proceso abreviado laboral las pretensiones de reposición como principal única, así como las que involucren

vulneración a la libertad sindical. En ese sentido cabe aclarar que estas pretensiones deben ser identificables y no pueden incluir otros pedidos implícitos o explícitos como el reconocimiento de un contrato indeterminado.

**4.1.3. Problema secundario 2: ¿Puede discutirse la desnaturalización del contrato de trabajo dentro de la vía abreviada laboral, o esta debe reservarse al proceso ordinario?**

La determinación de modalidad contractual, si un contrato es a plazo determinado o indeterminado, debe discutirse en la vía ordinaria laboral, ya que no implica reconocer la existencia de un vínculo laboral inexistente, sino determinar la naturaleza del plazo del contrato laboral ya existente. Este análisis requiere debate probatorio complejo sobre elementos como la simulación, la causa objetiva de contratación temporal, y la correspondencia entre las funciones pactadas y ejecutadas. De ese modo, discutirlo dentro de la vía abreviada supone una acumulación de pretensiones incompatibles a lo dispuesto en la norma<sup>2</sup>.

**4.1.4. Problema secundario 3: ¿La demanda de reposición interpuesta por Magda Patricia Huamán Rivas, con fundamento en la desnaturalización de su contrato, cabe dentro de las materias propias del proceso abreviado?**

No es posible, ya que la demandante basa su reposición en la determinación de que sus contratos temporales se desnaturalizaron y se convirtieron en contratos a plazo indeterminado. Esto excede los límites del proceso abreviado, en el cual

---

<sup>2</sup>Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:
  - a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.

se requiere que la modalidad contractual (temporal o indefinida) esté claramente establecida y no sea objeto de controversia.

#### **4.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución**

La postura que asumo frente al fallo principal de la Casación Laboral N.º 7358-2013-CUSCO es contraria al criterio que fue adoptado por la mayoría de la Corte Suprema. En ese sentido, considero que la decisión de calificar la desnaturalización del contrato de trabajo como un hecho jurídico integrante de la causa petendi y no como una pretensión autónoma susceptible de análisis judicial directo con la finalidad de justificar que esta haya sido resuelta en la vía procesal abreviada vulnera principios esenciales del proceso, como el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva.

Desde mi punto de vista, este razonamiento de la Corte desnaturaliza la finalidad de la vía procesal abreviada, la cual ha sido originada con el fin de resolver con celeridad pretensiones de mayor simplicidad, sin controversias estructurales sobre la existencia del vínculo laboral. Permitir que un tema como la desnaturalización contractual que implica mayor desarrollo se analice de manera célere en un proceso abreviado compromete la seguridad jurídica, la congruencia procesal y el derecho de defensa.

### **V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS**

#### **A. ¿Es compatible con el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva que las demandas de reposición fundamentadas en la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad se tramiten por la vía del proceso abreviado laboral, conforme al criterio establecido en la Casación Laboral N.º 7358-2013-Cusco?**

Para abordar adecuadamente el problema principal, será preciso responder previamente las siguientes preguntas secundarias formuladas.

- (i) ¿Qué materias se encuentran habilitadas para ser examinadas en la vía del proceso abreviado laboral de acuerdo con la Nueva Ley Procesal del Trabajo?
- (ii) ¿Puede discutirse la desnaturalización del contrato de trabajo dentro de la vía abreviada laboral, o esta debe reservarse al proceso ordinario?
- (iii) ¿La demanda de reposición interpuesta por Magda Patricia Huamán Rivas, con fundamento en la desnaturalización de su contrato, cabe dentro de las materias propias del proceso abreviado?

Para ello, en primer lugar, se presentarán las normas aplicables para poder abordar el análisis de cada uno de los problemas jurídicos.

#### **a. Normativa nacional relevante para el caso**

##### **i. Constitución Política del Perú**

La Constitución Política del Perú establece garantías y derechos fundamentales que resultan relevantes para el análisis del caso. En relación con los derechos laborales y procesales invocados, la Constitución consagra el derecho al trabajo como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona<sup>3</sup>

Respecto a las garantías jurisdiccionales, la Constitución establece como principios y derechos propios de la función jurisdiccional el respeto al debido proceso, la tutela jurisdiccional y la exigencia de que las resoluciones judiciales estén debidamente motivadas por escrito en todas las instancias. Estas garantías constitucionales son fundamentales para analizar si el trámite de una demanda de reposición en la vía del proceso abreviado laboral, basada en la desnaturalización de contratos modales, es compatible con la protección que ofrece la Constitución.

---

<sup>3</sup> Art. 22 de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, la Constitución establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario<sup>4</sup>, lo cual constituye el fundamento constitucional para pretensiones como la reposición laboral.

ii. Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497)

La Nueva Ley Procesal del Trabajo aprobada mediante la Ley N° 29497, regula los procesos laborales. En relación con la competencia material y las vías procedimentales, esta ley establece que los juzgados especializados de trabajo conocen en proceso ordinario laboral todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral<sup>5</sup>.

Particularmente relevante para el caso es la disposición que señala que los juzgados especializados de trabajo conocen en proceso abreviado laboral de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única<sup>6</sup>. Esta norma resulta central para determinar si la demanda que incluye el análisis de la desnaturalización contractual puede ser tramitada por la vía abreviada.

En relación con la estructura del proceso abreviado laboral, la ley establece un procedimiento más célere y concentrado, con una audiencia única que comprende las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia<sup>7</sup>, lo que evidencia su finalidad de otorgar una tutela judicial más rápida para casos considerados menos complejos.

iii. Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR)

---

<sup>4</sup> Art. 27 de la Constitución Política del Perú.

<sup>5</sup> Art. 2, numeral 1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

<sup>6</sup> Art. 2, numeral 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

<sup>7</sup> Art. 49 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Sobre la desnaturalización de los contratos modales, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada cuando, entre otros supuestos, el trabajador continúe laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o cuando se demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley<sup>8</sup>.

En relación con la contratación temporal, la ley establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. De particular relevancia para el caso es la modalidad de contrato para servicio específico, que se celebra con objeto previamente establecido y de duración determinada<sup>9</sup>.

En cuanto a los requisitos formales de los contratos modales, la ley establece que deben constar por escrito y consignar en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral<sup>10</sup>.

b. Jurisprudencia relevante para el caso

i. Casación Laboral N° 7358-2013-Cusco

La Casación Laboral N° 7358-2013-Cusco, objeto de este análisis, establece un criterio jurisprudencial sobre la tramitación de demandas de reposición fundamentadas en la desnaturalización de contratos modales a través de la vía abreviada. La Corte Suprema sostiene que la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada (ya sea por desnaturalización o por aplicación del

---

<sup>8</sup> Art. 77 del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

<sup>9</sup> Art. 53 del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

<sup>10</sup> Art. 72 del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

principio de primacía de la realidad) no constituye una pretensión autónoma, sino un hecho jurídico integrante de la causa petendi de la reposición<sup>11</sup>.

Esta sentencia distingue entre los hechos que fundamentan la pretensión (causa petendi) y la pretensión misma (petitum), considerando que el análisis de la desnaturalización del contrato corresponde a los fundamentos fácticos que sustentan la demanda, más no a una pretensión independiente.

El voto singular de la jueza Rueda Fernández, por su parte, sostiene que en estos casos existe una acumulación implícita de pretensiones (reconocimiento de vínculo laboral y reposición), lo cual exige su tramitación por la vía ordinaria laboral.<sup>12</sup>

#### ii. Casación Laboral N° 16940-2017-Lima

Esta Casación posterior refuerza el criterio establecido en la Casación Laboral N° 7358-2013-Cusco, al señalar que la determinación de la naturaleza indefinida del vínculo laboral no constituye una pretensión autónoma, sino un fundamento jurídico de la demanda de reposición<sup>13</sup>.

### **5.1. ¿Qué materias se encuentran habilitadas para ser examinadas en la vía del proceso abreviado laboral de acuerdo con la Nueva Ley Procesal del Trabajo?**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497, establece específicamente las materias que pueden tramitarse mediante el proceso abreviado laboral, constituyendo una vía procesal caracterizada por su celeridad y simplificación de actos procesales.

---

<sup>11</sup> Considerando Décimo de la Casación Laboral N° 7358-2013-Cusco.

<sup>12</sup> Voto Singular, Casación Laboral N° 7358-2013-Cusco.

<sup>13</sup> Considerando Quinto de la Casación Laboral N° 16940-2017-Lima.

Según lo dispuesto en el inciso 1 del artículo 1 de la Ley N.º 29497, el proceso abreviado laboral comprende aquellas pretensiones vinculadas al cumplimiento de obligaciones de dar que no superen las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), siempre que se originen en la prestación personal de servicios de carácter laboral, formativo o cooperativista, ya sea respecto a aspectos esenciales o relacionados, incluso si ocurrieron antes o después de la prestación efectiva del servicio.

En relación con la naturaleza del proceso abreviado y su finalidad de garantizar tutela judicial efectiva De Lama señala que de acuerdo con la NLPT Los juzgados especializados en materia laboral tienen competencia para conocer, a través del proceso abreviado, las demandas de reposición cuando esta constituye la única pretensión principal. Esto implica, en términos prácticos, que, si el trabajador solicita su reincorporación al puesto de trabajo y su demanda es declarada fundada, podría obtener una respuesta favorable en un plazo relativamente breve. (2010:163). Esta perspectiva refuerza la idea de que la vía abreviada no solo tiene un enfoque procedimental, sino también un carácter garantista, al priorizar el interés de trabajadores que requieren una solución rápida frente a conflictos económicos de baja cuantía.

Adicionalmente, según el inciso 2 del artículo 2 de la misma ley, también se tramitan en proceso abreviado laboral las pretensiones de reposición como única pretensión principal. La Casación Laboral N.º 7945-2014-Cusco ha precisado que "la pretensión de reposición derivada de un despido incausado o fraudulento debe ser tramitada en la vía del proceso abreviado laboral, siempre que sea planteada como pretensión única".

En ese sentido, Martín Mora señala que la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, actúa como una herramienta destinada a proteger eficazmente los intereses de los particulares frente a posibles vulneraciones, asegurando una respuesta justa mediante la armonización de las instituciones procesales con la tutela de derechos sustanciales. Esta norma reconoce la importancia de la reposición como remedio frente al despido injustificado y, por ello, ha previsto una vía sumaria específica para que el trabajador solicite su reincorporación

cuando el despido sea calificado como nulo, ya sea como un remedio legal o constitucional. (2010:338). Arévalo Vela complementa lo anterior sosteniendo que la inclusión de la pretensión de reposición en el ámbito del proceso abreviado laboral busca garantizar una tutela jurisdiccional efectiva frente a despidos que afectan derechos fundamentales, permitiendo una resolución célere de la controversia (2016:141). Al permitir una resolución rápida y simplificada, esta vía procesal busca evitar que el trabajador permanezca injustamente sin empleo por tiempo prolongado. Además, responde a una justicia célere, al ofrecer una herramienta eficaz para reparar actos inconstitucionales sin necesidad de acudir a procesos más largos y complejos.

Es importante destacar que, conforme al II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, cuando la pretensión de reposición incluye otros pedidos conexos como el de la determinación de modalidad contractual, corresponde tramitarla en la vía ordinaria laboral (2014).

En cuanto a los fundamentos teóricos del proceso, Gamarra explica que señala que el proceso laboral es un instrumento del Estado orientado a tutelar derechos materiales específicos, especialmente en favor del trabajador, y que su diseño procesal debe responder a esa finalidad para garantizar justicia social y eficiencia en la función jurisdiccional (2010:206). Esta concepción teórica sustenta la implementación de vías procesales especializadas que atiendan las particularidades de cada tipo de conflicto.

Es preciso señalar que el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 2013 estableció que el juez debe pronunciarse sobre pretensiones implícitas en proceso abreviado laboral cuando se garantice el derecho de defensa y la empleadora las cuestione en audiencia, sin embargo, Esta interpretación contradice lo dispuesto en el artículo 2.2 de la NLPT, que solo admite la reposición como pretensión principal única. Incluir petitorios implícitos desnaturaliza esta exigencia, vulnerando el principio de legalidad procesal y la seguridad jurídica.

Además, afecta gravemente el derecho de defensa del empleador, quien no puede prepararse frente a pretensiones no expresadas en la demanda, contraviniendo el principio de contradicción. Esta situación se agrava por los plazos reducidos del proceso abreviado, incompatibles con el análisis complejo que implica la desnaturalización contractual.

Reconocer petitorios implícitos rompe con la lógica de sumariedad del proceso abreviado, diseñado para pretensiones simples. Asimismo, vulnera el principio de congruencia procesal al resolver más allá de lo demandado y debatido.

De ese modo, el principio tuitivo no puede justificar la omisión de garantías procesales, ya que una interpretación válida exige tramitar por la vía ordinaria las demandas que involucren controversias sobre la modalidad contractual, reservando el proceso abreviado para casos simples y no controvertidos.

Por otra parte, el inciso 3 del artículo 2 de la Ley N.º 29497 dispone que también se tramitan en proceso abreviado laboral las pretensiones que involucren vulneración a la libertad sindical.

En conclusión, la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha establecido tres supuestos específicos para el proceso abreviado laboral: las obligaciones de dar no superiores a 50 URP, las pretensiones de reposición como única pretensión principal, y las pretensiones vinculadas a la vulneración de la libertad sindical. Esta configuración normativa responde a los principios de celeridad, economía procesal y concentración, buscando garantizar una tutela jurisdiccional efectiva para determinadas pretensiones laborales.

## **5.2. ¿Puede discutirse la determinación de la modalidad de un contrato de trabajo dentro de la vía abreviada laboral, o esta debe reservarse al proceso ordinario?**

La discusión sobre si la determinación de la modalidad contractual y la desnaturalización de contratos temporales puede ser materia del proceso

abreviado laboral o debe reservarse al proceso ordinario ha sido objeto de debate en la doctrina y jurisprudencia laboral peruana. Un análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), Ley N.º 29497, demuestra que esta controversia debe tramitarse en la vía ordinaria.

En primer lugar, de acuerdo al artículo 2 de la NLPT, los juzgados especializados de trabajo conocen en proceso ordinario laboral "todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios". Específicamente, el literal a) del inciso 1 de la misma norma incluye expresamente "el nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos".

La determinación de la modalidad contractual implica, precisamente, establecer si la naturaleza de la relación laboral es temporal (como se pactó formalmente) o si se ha desnaturalizado hacia una de duración indeterminada, correspondiendo al ámbito de competencia expresamente asignado al proceso ordinario laboral. Como señala Vilchez Garcés, la identificación de la modalidad del contrato representa una carga probatoria más compleja para el trabajador, ya que recae sobre él la responsabilidad de acreditar que su vínculo laboral no obedecía a necesidades temporales o transitorias del empleador, sino que estaba destinado a tareas de carácter permanente. (2011: 367). Esta complejidad probatoria específica sobre la naturaleza temporal o permanente de las labores refuerza la necesidad de tramitar estos casos en la vía ordinaria, donde existe mayor amplitud para el debate y la actuación de medios probatorios.

Por otro lado, el proceso abreviado laboral, según el artículo 1 de la NLPT, está reservado para pretensiones específicas: obligaciones de dar no superiores a 50 URP, reposición como pretensión única, y pretensiones sobre vulneración a la libertad sindical. La determinación de la modalidad contractual no se encuentra expresamente incluida en ninguno de estos supuestos.

En cuanto a la doctrina especializada, De Lama Laura explica que la determinación de la modalidad contractual exige verificar si las labores corresponden realmente a necesidades temporales de la empresa o constituyen actividades permanentes encubiertas, lo que implica un análisis probatorio riguroso incompatible con la sumariedad del proceso abreviado (2010: 165). En este sentido, Mendoza Meza añade que, al aplicarse procedimientos que no ofrecen garantías suficientes para tratar conflictos complejos, se genera un desequilibrio procesal entre las partes, situación que el juez laboral no debería ignorar (2021: 166).

En ese sentido, la controversia sobre la modalidad contractual no puede ser tramitada en la vía del proceso abreviado laboral, pues implica un debate probatorio extenso sobre la naturaleza temporal o permanente de las labores, lo que excede la simplicidad procesal que caracteriza al proceso abreviado.

Un aspecto relevante es que la desnaturalización de la modalidad contractual suele ser planteada como pretensión principal o como cuestión previa a otras pretensiones derivadas, como el pago de beneficios sociales o la reposición. En el caso de la reposición, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral estableció claramente que cuando la pretensión de reposición incluye el otras pretensiones como la de reconocimiento de contrato indeterminado, corresponde tramitarla en la vía ordinaria laboral.

Adicionalmente, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha establecido criterios que refuerzan esta posición. En el expediente N° 1944-2002-AA/TC, el Tribunal señaló que "la determinación de si los contratos temporales se han desnaturalizado requiere un análisis probatorio que determine si las labores para las cuales fue contratado el demandante eran realmente temporales o si, por el contrario, tenían carácter permanente", lo cual evidencia la complejidad inherente a este tipo de controversias sobre modalidad contractual.

Por lo que, admitir la discusión sobre desnaturalización contractual en la vía del proceso abreviado laboral desnaturalizaría el propio proceso abreviado, cuya

razón de ser es la simplificación y celeridad procesal para pretensiones específicas y delimitadas.

En conclusión, la determinación de la modalidad contractual debe ser tramitada en la vía del proceso ordinario laboral, no solo por disposición expresa de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sino también por la naturaleza compleja de esta pretensión, que requiere una actividad probatoria extensa y un debate procesal amplio incompatible con la sumariedad y simplicidad que caracterizan al proceso abreviado laboral.

El caso de Magda Patricia Huamán Rivas contra la Corte Superior de Justicia de Cusco, que culminó en la Casación Laboral N° 7358-2013-Cusco, se centra en la interpretación y aplicación de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, específicamente en lo que respecta al proceso abreviado laboral para la reposición. La controversia principal radica en determinar si es jurídicamente admisible que una pretensión de reposición fundamentada en la determinación de modalidad contractual (específicamente, si contratos formalmente temporales se han desnaturalizado hacia contratos de duración indeterminada) se tramite por la vía del proceso abreviado laboral, cuando el empleador controvierte que la relación sea de duración indeterminada. La Corte Suprema analizó si la determinación de la modalidad contractual, que implica una discusión sobre si las labores son realmente temporales o permanentes, puede ser discutida dentro de este tipo de proceso, diseñado para ser más rápido y eficiente.

La desnaturalización del contrato de trabajo es un concepto clave en este caso, refiriéndose a la transformación de un contrato temporal en uno de duración indeterminada debido al incumplimiento de los requisitos legales para la contratación temporal. En el caso de Huamán Rivas, se alegó que los contratos modales de servicio específico se habían desnaturalizado porque, en realidad, las labores desempeñadas eran de naturaleza permanente. La sentencia de primera instancia y la de vista concluyeron que, efectivamente, se había producido la desnaturalización, lo que justificaba la reposición de la trabajadora.

La Corte Suprema, al revisar el caso, tuvo la oportunidad de precisar los alcances de la Ley N° 29497 en relación con la vía abreviada y la desnaturalización. La decisión de la Corte Suprema sienta jurisprudencia sobre cómo debe interpretarse y aplicarse la norma procesal en casos similares, buscando uniformidad en las decisiones judiciales. Además, la Corte Suprema analizó si se vulneró el derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva al tramitarse la desnaturalización en la vía abreviada. En resumen, el caso Huamán Rivas es relevante porque aborda la interacción entre el derecho procesal laboral y el derecho sustantivo laboral, y la decisión de la Corte Suprema tiene implicaciones importantes para la forma en que se resolverán casos similares en el futuro.

**5.3. ¿Es jurídicamente admisible que una pretensión de reposición vinculada a la desnaturalización del contrato se tramite por la vía abreviada?**

No resulta jurídicamente admisible que una pretensión de reposición sustentada en la determinación de modalidad contractual (análisis de desnaturalización de contratos temporales) se tramite mediante el proceso abreviado laboral, dado que ello implicaría una acumulación implícita de pretensiones que desborda los límites establecidos por la propia normativa procesal. El artículo 2.2 de la Ley N.º 29497 establece que el proceso abreviado es procedente únicamente cuando se plantea una pretensión principal y única, sin incluir pretensiones accesorias o complementarias. En ese marco, la determinación de modalidad contractual no puede considerarse simplemente un hecho más dentro de la causa petendi, sino que implica un debate autónomo sobre si la relación es temporal (como se pactó) o se ha desnaturalizado hacia una de duración indeterminada.

Tramitar este tipo de controversias en un proceso abreviado desnaturaliza la estructura y finalidad de dicha vía procedimental, la cual fue diseñada para atender con celeridad y simplicidad casos en los que no existe controversia sobre la existencia del vínculo laboral, sino únicamente sobre la legalidad del cese. En cambio, cuando el empleador niega dicho vínculo y el trabajador sostiene que este se configura por efecto de la desnaturalización contractual, el litigio adquiere

un nivel de complejidad probatoria y jurídica que excede los límites del proceso abreviado.

El principio de legalidad procesal implica que todos los actos dentro del proceso deben llevarse a cabo conforme a las formas y plazos que señala la ley, representando una garantía fundamental para la seguridad jurídica de las partes. En esa línea, Mendoza, citando a Priori, complementa esta idea señalando que la actuación del juez debe estar restringida por el principio de razonabilidad, entendida como una racionalidad basada en el conocimiento y no en el ejercicio del poder (2021: 168), lo que delimita constitucionalmente la función jurisdiccional.

El principio de congruencia procesal, según Zavaleta, busca que lo decidido en el proceso se cumpla tal como fue determinado, respetando la independencia del Poder Judicial y el carácter público de las normas procesales, dentro de las cuales se incluyen la celeridad y la efectividad de lo resuelto en relación con los puntos en disputa (s.f./557). Sin embargo, cuando se plantea la desnaturalización de un contrato mediante el proceso abreviado, dicha congruencia se ve afectada al tratar una controversia compleja mediante un procedimiento simplificado. En este sentido, Mendoza Meza advierte que el rol del juez debe estar limitado por el respeto a las garantías procesales, y que la validez de las instituciones procesales depende de su capacidad para alcanzar una justicia adecuada sin menoscabar dichas garantías (2021: 167).

Permitir este tratamiento dentro de un proceso simplificado vulnera el principio de legalidad procesal, al alterar de manera indebida el cauce establecido por la ley para determinadas materias. Esto no solo afecta la congruencia procesal, sino también el derecho de defensa del empleador, quien se ve obligado a enfrentar un análisis complejo sobre modalidad contractual dentro de un procedimiento de tramitación rápida, limitando su capacidad para controvertir adecuadamente los hechos. Por estas razones, la determinación de modalidad contractual debe ser objeto de un proceso ordinario laboral, que garantice el debate completo y con todas las garantías del debido proceso.

En esa línea, se procederán a responder los problemas complementarios:

**5.4. ¿Qué alcances tiene el principio de legalidad procesal en la determinación de la vía procesal adecuada para el conocimiento de pretensiones laborales?**

El principio de legalidad procesal es un elemento esencial del debido proceso, ya que exige que toda actuación dentro del proceso se realice conforme a lo establecido por la ley. Este principio asegura que las partes conozcan previamente las normas que rigen el procedimiento, proporcionando claridad y seguridad jurídica al conflicto. En esta línea, Mendoza Meza señala que el proceso se fundamenta en la Constitución y se configura como un sistema de garantías propio de un Estado constitucional, concebido como un conjunto de derechos fundamentales que permiten al individuo acudir al órgano jurisdiccional para exponer y sustentar sus argumentos (2021: 168).

Este principio se vincula estrechamente con el derecho al debido proceso, pues asegura que las partes conozcan con claridad las reglas que rigen el procedimiento, evitando arbitrariedades y garantizando la igualdad procesal. Por ejemplo, el artículo 2 de la Ley N° 29497 establece que el proceso abreviado es aplicable únicamente a pretensiones únicas y simples, como la reposición cuando la relación laboral está plenamente acreditada. Así, la legalidad procesal impide que se utilice indebidamente la vía abreviada para pretensiones complejas o acumuladas, que requieren un análisis más profundo y amplio, los cuales deben tramitarse por la vía ordinaria.

En conclusión, el principio de legalidad procesal delimita el ámbito de aplicación de cada vía procesal, asegurando que la tramitación de las pretensiones laborales se ajuste a los requisitos legales, protegiendo el derecho de defensa, la igualdad y la tutela efectiva, y evitando la aplicación arbitraria o extensiva de procedimientos que puedan afectar la justicia material.

**5.5. ¿Cuál es la diferencia conceptual entre causa petendi y pretensión autónoma en el contexto del proceso laboral peruano?**

En el derecho procesal laboral peruano, la causa petendi se refiere al conjunto de hechos o fundamentos fácticos y jurídicos en los que se basa una pretensión para justificar su procedencia. Es decir, es el soporte material que da origen a la demanda o solicitud ante el juez. Por ejemplo, en una demanda de reposición laboral, la causa petendi incluiría la existencia del despido y, en ciertos casos, la existencia de un vínculo laboral de duración indeterminada como presupuesto necesario para que la reposición sea procedente.

Por otro lado, la pretensión autónoma es la solicitud concreta y diferenciada que el demandante formula ante el órgano jurisdiccional para que se declare un derecho o se ordene una determinada actuación. Es una petición independiente que debe tramitarse como un proceso separado o como una pretensión acumulada, con sus propios requisitos y análisis.

La diferencia radica en que la causa petendi es un elemento integrante y previo que justifica la pretensión principal, mientras que la pretensión autónoma es una solicitud independiente que puede constituir un objeto procesal separado. En la doctrina y jurisprudencia recientes, como en la casación laboral N° 7358-2013-Cusco, se ha establecido que la discusión sobre la existencia de un contrato de duración indeterminada puede ser un hecho jurídico integrante de la causa petendi de la reposición, y no una pretensión autónoma, lo que permite su análisis en el proceso abreviado siempre que no se formule como una petición separada.

**5.6. ¿Qué garantías del debido proceso pueden verse afectadas cuando se analiza la desnaturalización contractual en la vía abreviada laboral?**

El análisis de la desnaturalización contractual implica discutir si un contrato temporal o sujeto a modalidad debe considerarse como un contrato de duración indeterminada, lo que puede requerir un examen probatorio y argumentativo más complejo. Cuando esta cuestión se tramita en la vía abreviada laboral, que está diseñada para pretensiones únicas y simples, pueden verse afectadas varias garantías del debido proceso:

- Derecho a la defensa: La vía abreviada suele tener plazos más cortos y limitaciones en la práctica probatoria, lo que puede dificultar que el empleador o la parte demandada presenten pruebas suficientes o desarrollen una defensa completa sobre la naturaleza del vínculo laboral.
- Principio de congruencia: Si en el proceso abreviado se discuten pretensiones o hechos que exceden el objeto principal (como la desnaturalización contractual como pretensión autónoma), puede generarse una falta de correspondencia entre lo pedido y lo resuelto, afectando la coherencia del proceso.
- Derecho a un proceso justo y razonable: La complejidad de analizar la desnaturalización contractual puede requerir un procedimiento más extenso y detallado, que la vía abreviada no garantiza, poniendo en riesgo la plenitud del derecho a un juicio justo y a un plazo razonable.

Por estas razones, la doctrina y la jurisprudencia han señalado que cuando la desnaturalización contractual se plantea como pretensión autónoma o genera una acumulación de pretensiones, debe tramitarse por la vía ordinaria para asegurar el respeto pleno a las garantías procesales y al debido proceso.

## **VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES**

- La Nueva Ley Procesal del Trabajo establece tres supuestos específicos para el proceso abreviado laboral: las obligaciones de dar que no excedan las 70 URP originadas por prestación personal de servicios, las

pretensiones de reposición como única pretensión principal, y las pretensiones vinculadas a vulneración de la libertad sindical. Esta configuración normativa responde a los principios de celeridad, economía procesal y concentración, buscando garantizar tutela jurisdiccional efectiva únicamente para pretensiones laborales de naturaleza simple y delimitada.

- La determinación de modalidad contractual por desnaturalización debe tramitarse en la vía ordinaria laboral, no solo por disposición expresa de la NLPT, sino por la naturaleza compleja de esta controversia, que requiere actividad probatoria extensa y debate procesal amplio incompatible con la sumariedad del proceso abreviado. Admitir esta discusión en vía abreviada desnaturalizaría el propio proceso, cuya razón de ser es la simplificación y celeridad para pretensiones específicas.
- La demanda de reposición interpuesta por la trabajadora, fundamentada en la desnaturalización de contratos de servicio específico, no corresponde a las materias propias del proceso abreviado laboral. Al basar su pretensión en la transformación de contratos temporales a indefinidos, se genera una acumulación implícita de pretensiones que excede los límites del artículo 2.2 de la Ley N° 29497, que exige pretensión principal única sin controversia sobre la modalidad contractual.
- En suma, no es compatible con el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva que las demandas de reposición fundamentadas en la determinación de modalidad contractual por desnaturalización se tramiten por la vía del proceso abreviado laboral. El criterio establecido en la Casación Laboral N° 7358-2013-Cusco, que califica la desnaturalización como mero hecho jurídico integrante de la causa petendi, vulnera principios procesales fundamentales.

Esta interpretación desnaturaliza la finalidad del proceso abreviado, que fue diseñado para resolver con celeridad pretensiones de simplicidad probatoria, sin controversias estructurales sobre la existencia o modalidad

del vínculo laboral. Permitir el análisis de desnaturalización contractual en esta vía compromete garantías procesales esenciales como el derecho de defensa del empleador, el principio de legalidad y la congruencia procesales.

La complejidad inherente al análisis de desnaturalización contractual que implica determinar si las labores son realmente temporales o permanentes, verificar la existencia de simulación o fraude, y evaluar la correspondencia entre funciones pactadas y ejecutadas, requiere el debate probatorio amplio y las garantías procesales completas que solo ofrece la vía ordinaria laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Instituto Pacífico.

Congreso de la República del Perú. (2010). Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Diario Oficial El Peruano*.

Corte Suprema de Justicia de la República. (2014). II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

De Lama Laura, M. G. (2010). El nuevo proceso laboral abreviado como vía igualmente satisfactoria en relación al amparo: Bondades y algunos apuntes para su consolidación. En *IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 157-168).

Gamarra Vílchez, L. (2010). Los principios en el nuevo proceso laboral. En *IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 203-218).

Mendoza Meza, L. (2021). El principio de igualdad de armas en la notificación de la contestación en el proceso abreviado laboral de la Nueva Ley Procesal del

Trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 4(4), 163-175.  
<https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.8>

Rosas Torres, D. (2019). Ley N° 29497 - NLPT Promueve Celeridad en la Justicia Laboral. *Poder Judicial del Perú*.

Vilchez Garcés, L. (2011). Desnaturalización del contrato de trabajo. *ius et veritas*, (36), 366-389.

Zavaleta Cruzado, R.E. (s.f.). El principio de congruencia en la Ley N° 29497, 553-558.





Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

Lima, quince de noviembre  
de dos mil trece.-

**LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE  
LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA;**-----

**VISTA** la causa en audiencia pública llevada a cabo en el día de la fecha;  
con los Señores Magistrados Supremos Sivina Hurtado - Presidente, Walde  
Jáuregui, Acevedo Mena, Vinatea Medina, y Rueda Fernández; y producida  
la votación conforme a ley; se ha emitido la siguiente sentencia

**1.- MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el Procurador Público  
Adjunto a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial, de fecha  
veinticinco de abril de dos mil trece, obrante de fojas doscientos ochenta y  
uno a doscientos noventa y uno, contra la sentencia de vista de fecha  
veintidós de abril de dos mil trece, obrante a fojas doscientos sesenta y siete  
a doscientos setenta y cinco, que confirma la sentencia de primera instancia  
de fecha once de octubre de dos mil doce, obrante de fojas ciento noventa y  
cuatro a doscientos dos, que declaró fundada la demanda incoada,  
ordenando la reposición de la actora a su puesto de trabajo, en los seguidos  
por doña Magda Patricia Huamán Rivas, sobre reposición.

**2.- CAUSALES POR LAS CUALES SE HA DECLARADO PROCEDENTE  
EL RECURSO:**

Mediante resolución de fecha cuatro de septiembre de dos mil trece, obrante  
de fojas cuarenta y seis a cuarenta y nueve del cuadernillo de casación  
formado en esta Sala Suprema, este Tribunal ha declarado procedente de  
oficio el recurso de casación interpuesto por la demandada, por la siguiente  
causal: **Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la**



**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

**Constitución Política del Estado**, que establece como uno de los principios de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva- **a fin de verificar si el Juez de la causa ha tramitado el presente proceso de acuerdo a lo previsto en el inciso 2) del artículo 2 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y conforme a los parámetros que esta Sala Suprema ha precisado respecto de la procedencia de la pretensión de reposición en la vía abreviada laboral;** se procederá con el análisis de la infracción a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, a efectos de determinar si la sentencia emitida por el Colegiado Superior cumple con los estándares mínimos exigibles de respecto a los elementos del derecho al debido proceso, o si por el contrario la misma presenta defectos insubsanables que motiven la nulidad del fallo emitido, correspondiendo ordenar la renovación del citado acto procesal, o de ser el caso, la nulidad de todo lo actuado hasta la etapa en que se cometió la infracción; ello conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 39° de la Ley N° 29497.

**3.- CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** *Prima facie* conviene precisar que, respecto de la causal objeto de análisis este Supremo Tribunal estima necesario precisar algunas reglas competenciales provenientes de la interpretación del artículo 2 inciso 2 de la Ley N° 29497; ello teniendo en consideración que el recurso casatorio tiene entre sus fines, además de la defensa del derecho objetivo, la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la República, y la búsqueda de la justicia al caso concreto; la finalidad pedagógica, que busca –entre otros objetivos- el que los órganos jurisdiccionales y los justiciables entiendan los alcances de las normas sustantivas y procesales laborales.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

**SEGUNDO:** En este contexto, resulta adecuado precisar que, el **artículo 2 inciso 2 de la Ley N° 29497**, *ad litteram* prescribe: “Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: (...) 2. En proceso abreviado laboral, la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única”

**TERCERO:** Este Colegiado Supremo en anteriores pronunciamientos<sup>1</sup>, ha tenido la oportunidad de señalar que, la norma procesal aludida –según se desprende de su redacción- habilita a la jurisdicción laboral vía proceso abreviado, el conocimiento de una demanda que contenga como pretensión principal única la reposición en los supuestos de despido incausado o fraudulento (vulneración de los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Estado); a la cual debe añadirse la reposición en los supuestos de despido nulo, por las causales previstas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**CUARTO:** La especial dedicación que se ve resaltada en el establecimiento de una vía *especial* donde se conocen los casos de “reposición” provenientes de despido nulo, incausado o fraudulento, obedecen a razones de política institucional y legislativa que buscan predominantemente dar preferencia en el trámite a aquellas demandas en las que se alegue la vulneración de un derecho fundamental; supuesto que en un plazo célere obtienen la protección del derecho vulnerado.

**QUINTO:** Este proceso abreviado laboral tiene como notas características -y que permiten que ciertamente el mismo sea expedito- que el juez verificando que la demanda contiene los requisitos respectivos, emite resolución disponiendo su admisión, al mismo tiempo que emplaza a la parte demandada a que conteste la demanda otorgándole un plazo de diez días hábiles. Durante dicho lapso (veinte a treinta días hábiles luego de calificada

<sup>1</sup> Casación Laboral N° 3311-2011-TACNA, de fecha once de julio de dos mil doce.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

la demanda), se cita a las partes a una Audiencia Única, que concentra etapas: conciliación y juzgamiento. Precísese que la Audiencia de Conciliación, se desarrolla de igual forma que en el proceso ordinario laboral, con la salvedad de que en estos casos la contestación de demanda no se realiza en este acto sino dentro de los diez días hábiles concedidos por ley, correspondiendo en esta ocasión al juez únicamente hacer entrega del escrito con sus anexos respectivos, y otorgarle al demandante un plazo prudencial para su revisión. Tiempo al cabo del cual, el juez fija los hechos controvertidos que no fueron conciliados, y que serán objeto de prueba en la Audiencia de Juzgamiento, la misma que se realiza acto seguido. Por su parte, la Audiencia de Juzgamiento sigue las mismas reglas establecidas para el proceso ordinario laboral; a saber: la confrontación de posiciones comprende, al menos, la exposición breve y concisa de los hechos expuestos por ambas partes así como de sus fundamentos de sus pretensiones, pudiendo el juez conceder el derecho a réplica; luego, el juez realiza un filtro de los hechos que no necesitan de prueba<sup>2</sup> así como los medios probatorios impertinentes; posteriormente, se mencionan los hechos que sí requieren prueba y como contraparte de ello, los medios de prueba admitidos. Luego de este esquema, es decir, una vez establecidos los hechos sobre los que versa la actuación probatoria de las partes, éstas podrán proponer las cuestiones probatorias que consideren respecto de estos medios de prueba admitidos; finalmente, se actúa la prueba admitida, incluida la de las cuestiones probatorias<sup>3</sup>, al cabo del cual se presentan los alegatos de las partes, y el Juez debe dictar sentencia inmediatamente o en

<sup>2</sup> Por ser hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resoluciones judiciales con calidad de cosa juzgada o simplemente hechos notorios.

<sup>3</sup> En el proceso abreviado, si la parte demandante propone una cuestión probatoria que requiera la realización de un informe pericial, el Juez puede suspender la Audiencia Única hasta por 30 días hábiles.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

un plazo máximo de una hora y notificar la sentencia dentro de cinco días hábiles.

**SEXTO:** Sin embargo, la nomenclatura prevista en el artículo 2 inciso 2 de la Ley N° 29497, que regula el proceso abreviado laboral para el trámite de una pretensión de reposición cuando ésta es planteada como “*pretensión principal única*”, ha suscitado controversia en nuestros operadores jurídicos, respecto a la posibilidad de que en el proceso tramitado en dicha vía procedimental, se pueda discutir 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, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición.

**SÉPTIMO:** Frente a dicha disyuntiva la Corte Suprema emitió la **Casación Laboral N° 3311-2011-TACNA**, de fecha once de julio de dos mil doce, en la cual luego de destacar la vocación sumamente célere de la vía procedimental abreviada laboral, precisó que para su aplicación, el Juez de trabajo estaba compelido a verificar lo siguiente: i) si no existe duda respecto a la laboralidad de los servicios del demandante, resaltando que el pedido de reposición sólo resulta procedente en los casos donde la relación laboral se encuentre establecida y reconocida por las partes; ii) una vez ello, verificar si la demanda planteada contiene únicamente el pedido de “reposición” como pretensión principal única; y iii) en virtud de lo anterior, centrar el análisis del conflicto judicializado a determinar la fundabilidad o no de la demanda de reposición planteada, sobre la base de una exhaustiva y diligente realización de las etapas procesales que se prevén en el proceso abreviado laboral, entre las que se resaltó a la etapa probatoria.

**OCTAVO:** No obstante ello, atendiendo a la búsqueda de eficacia de la tutela judicial frente a un despido considerado lesivo de derechos fundamentales,



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

que debe primar en todo Estado Constitucional de Derecho; y la consecución de los principios que inspiran el nuevo proceso laboral regulado por la Ley N° 29497, tales como la prevalencia del fondo sobre la forma, economía y celeridad procesal; **este Colegiado se ve en la imperiosa necesidad de precisar algunos criterios de procedencia y tramitación de una demanda de reposición en la vía procedimental del proceso abreviado laboral, acogiendo la posibilidad de que en el seno de éste, sí pueda discutirse la “existencia de una relación laboral de duración indeterminada”, ya sea por desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, como ocurre en el caso *sub exámine*, o por aplicación del principio de primacía de la realidad en otros supuestos; como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición; posibilidad que se apoya principalmente en la regla de presunción de laboralidad recogida en el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que prescribe: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.**

**NOVENO:** Lo sostenido en el considerando anterior, tiene fundamento en los siguientes postulados:

**1) La naturaleza del derecho cuya tutela se otorga:** No debemos olvidar que el proceso existe para exigir la aplicación del derecho sustantivo, y en esa medida cumple un rol instrumental, porque sirve para la concretización de derechos de orden material. Es en función a dicha finalidad, que el Estado debe procurar que todo proceso albergue en su seno instrumentos necesarios para lograr la protección y efectividad de aquellos derechos a cuya concretización sirve; obligación estatal que tiene que ir ligada de la imposición correlativa que la hermenéutica de la norma procesal se efectúe conforme a una interpretación que favorezca el derecho a la tutela



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

jurisdiccional efectiva; lo que significa que, si una norma procesal dificulta gozar del derecho cuya tutela se solicita, el Juez debe optar por la interpretación que mejor se adecúe al referido principio. Desde esta perspectiva, cabe afirmar que el artículo 2 inciso 2 de la Ley N° 29497, es un instrumento procesal que el legislador ha diseñado para la efectividad del derecho fundamental al trabajo en su manifestación principal que se constituye en la vocación de continuidad del contrato de trabajo, derecho que trasciende la mera legalidad para ubicarse dentro de nuestro ordenamiento jurídico como un derecho fundamental, como lo tiene ya señalado la vasta jurisprudencia de esta Corte Suprema y el Tribunal Constitucional; siendo ello así, la naturaleza del derecho al trabajo a cuya protección apunta el dispositivo legal *sub examine*, lo configura y llena de contenido constitucional, obligando a la judicatura a distanciarse de aquellas posiciones formalistas e inflexibles que pudieran existir respecto de aquél y que conlleven a desnaturalizar la vigencia efectiva del derecho fundamental que pretende proteger.

2) Lo expuesto anteriormente, conlleva a este Colegiado Supremo a afirmar que, la ***“existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada”***, cuya verificación es establecida por el Juez, ya sea por la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, como ocurre en el presente caso, o por aplicación del principio de primacía de la realidad, en otros supuestos, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición, **no constituye una pretensión autónoma e independiente de la pretensión de reposición, sino que forma parte de la causa petendi de ésta última**, existiendo para su verificación por parte del Juez, una norma específica que en el proceso laboral coadyuva a la misma (artículo 23.2 de la Ley N° 29497). En efecto, la doctrina procesal informa que *“la pretensión es el efecto jurídico concreto que el demandante*



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA  
CAS.LAB. N° 7358-2013  
CUSCO

*persigue con el proceso, efecto al cual quiere vincular al demandado*<sup>4</sup>; asimismo dicha doctrina sostiene que la pretensión está formada por los siguientes elementos: subjetivos (partes) y objetivos (*petitum* y *causa petendi*); para el caso que nos convoca nos interesa efectuar un desarrollo doctrinario de los segundos. **(I) El objeto o *petitum*:** Para Gimeno Sendra, es la declaración de voluntad que integra el contenido sustancial de la pretensión, determinando los límites cuantitativos y cualitativos (estos últimos referidos a la naturaleza de la pretensión: declarativa, constitutiva o de condena) del deber de congruencia del fallo<sup>5</sup>; por su lado, Devis Echandía<sup>6</sup> afirma que, el objeto de la pretensión lo constituye el determinado efecto perseguido (el derecho o la relación jurídica que se pretende o la responsabilidad que se imputa al sindicato); en consecuencia, el *petitum* es lo que se pide sea reconocido o declarado en sentencia a favor del accionante; constituye el pedido concreto, es decir, aquello que en el campo de los hechos el pretensor desea que sea una actuación de lo pretendido; **(II) La *causa petendi*, o *iuris petitum*;** es en esencia la razón que motiva la solicitud de una consecuencia “jurídica” concreta, por lo que será necesario que la causa de dicho pedido sea también jurídica, “*se encuentra conformada por supuestos de hecho a partir de los cuales se podrá derivar lógicamente la consecuencia jurídica solicitada, es por ello, que los denominados fundamentos de hecho o la simple narración de hechos no formarán parte de la causa petendi*”<sup>7</sup>. Al respecto, el maestro Chiovenda sostenía que “(...) no cualquier hecho deducido en juicio puede tener

<sup>4</sup> DEVIS ECHANDÍA, Hernando. “Teoría General del Proceso”, Tomo I, Editorial Universidad, Buenos Aires 1984, pp. 178 a 207.

<sup>5</sup> SENDRA, Vicente Gimeno, “Derecho Procesal Civil”, Tomo I, Editorial Colex, segunda edición, Madrid 2007.

<sup>6</sup> DEVIS, *idem*.

<sup>7</sup> APOLÍN MEZA, Dante Ludwing. “Apuntes Iniciales en torno a los límites en la aplicación del aforismo *iura novit curia* y la reconducción de pretensiones”. En Estudios de Derecho Procesal Civil, Jurista Editores, primera Edición, Lima 2009, pp. 134-135.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA  
CAS.LAB. N° 7358-2013  
CUSCO

*importancia para la determinación de la causa. Entran en juego únicamente los **hechos jurídicos**, es decir, aquellos hechos que son los únicos que pueden tener influencia en la formación de la voluntad concreta de la ley (...)*<sup>8</sup>. En esa línea de ideas, cabe destacar, que para la moderna doctrina procesal, los hechos en el proceso no se encuentran constituidos por la mera narración fáctica o los simples acontecimientos del caso, sino por los hechos que son coincidentes con el supuesto de hecho de una norma, de la cual se deriva la consecuencia jurídica solicitada (petitorio), a estos hechos se les denomina hechos jurídicos, hechos constitutivos o hechos principales<sup>9</sup>.

Aplicando dicho marco conceptual al caso objeto de análisis, podemos afirmar 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 para nuestra legislación laboral la verificación de tal situación es presupuesto indispensable para el otorgamiento de una tutela restitutoria (readmisión en el empleo); de tal forma que, dicha "existencia", es parte indelible de la solicitud de reposición, convirtiéndose en el seno de un proceso laboral, en un "**hecho jurídico**" que tendrá injerencia en la formación de la voluntad concreta de la ley para brindar la aludida tutela restitutoria; en otras palabras, es un elemento fáctico coincidente con el otro supuesto fáctico (causa de despido), que una vez merituados en forma conjunta determinarán la fundabilidad o infundabilidad de la pretensión de reposición planteada por la parte demandante. Como corolario de ello, el hecho jurídico alegado "*existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada*" tendrá matices procesales que dependerán del caso concreto; así, en aquellos casos que versen sobre reposición, en los cuales la relación laboral de duración indefinida se encuentre reconocida por el demandado que es señalado como empleador,

<sup>8</sup> CHIOVENDA, Guisepe. "Instituciones de Derecho Procesal Civil, Vol. I. p. 371.

<sup>9</sup> APOLÍN, *Ídem*, p. 136-139.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

su existencia será un hecho intrínseco de la *causa petendi* pero que no formará parte de la materia controvertida, por ser precisamente un hecho reconocido que no necesita penetrar en la dinámica probatoria del proceso; situación distinta ocurre en aquellos supuestos en que la relación laboral de duración indeterminada como uno de los fundamentos de la pretensión de reposición, no es aceptada pacíficamente por la contraparte, ya que en dicho escenario su existencia seguirá siendo un hecho intrínseco de la *causa petendi*, pero a diferencia del supuesto anterior, sí se constituye en un hecho controvertido que necesitará de la dinámica probatoria prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo; pero remárguese bien que en ambos casos el hecho jurídico alegado "*existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada*" forma parte de la *causa petendi* de la reposición, y no una pretensión autónoma e independiente de ésta.

3) Lo sostenido en forma precedente, como ya se adelantó, viene reforzado con la **presunción de laboralidad prevista en el artículo 23 numeral 23.2 de la Ley N° 29497**; en efecto, si bien por regla general, quien afirma un hecho debe probarlo, el dispositivo legal en alusión, indica expresamente que si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios, consecuentemente, el juzgador debe **presumir** que los otros elementos que configuran una relación laboral también se encuentran presentes (subordinación y remuneración), **debiendo calificar la relación existente entre las partes como una de índole laboral y sujeta a plazo indeterminado**; salvo la parte emplazada acredite lo contrario. Como es de observarse, esta nueva distribución de la carga probatoria introducida por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, neutraliza cualquier postura en contra respecto a la posibilidad de que en el marco 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



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

o por la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición; alegándose que en dicho escenario se desnaturalizaría la vocación sumamente célere de la vía procedimental abreviada laboral; toda vez que, la flexibilización de la carga probatoria a favor del prestador de servicios demandante recogida en la norma reseñada, permite afirmar que aquella no obstaculiza la celeridad de la cual se encuentra revestida la vía procedimental abreviada laboral; por el contrario coadyuva a la pronta resolución de la controversia planteada en su seno.

4) A las razones antes dichas, debe agregarse además, la necesidad de la observancia de los principios que inspiran al nuevo proceso laboral, entre los que -para fines del presente litigio- cabe destacar al de **prevalencia del fondo sobre la forma, de economía y celeridad procesal**. Sobre el primero conviene indicar que, el proceso judicial -como ya es sabido- no es un fin, sino un medio que otorga el ordenamiento jurídico para la protección de los derechos materiales que éste último también brinda; en otras palabras, constituye la herramienta de la cual se valen las partes y el órgano jurisdiccional quienes utilizando la normatividad correspondiente buscan la solución de un conflicto de intereses de relevancia jurídica; en tal tesitura, las reglas procesales previstas en la legislación tienen por objetivo la obtención de la finalidad del proceso, que es brindar una solución justa al conflicto de intereses sometido a decisión judicial; por ende, acorde a ello, uno de los fundamentos que orientan al nuevo proceso laboral es el de procurar alcanzar la igualdad real de las partes *privilegiando el fondo sobre la forma* e interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso; en ese sentido, si bien *prima facie* se puede afirmar que las formalidades de un proceso son imperativas, se debe tener en cuenta que el Juez debe adecuar su exigencia al logro de los fines del



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

proceso, lo cual implica además, efectuar una interpretación sobre las reglas procesales, que más favorezca al logro de la tutela judicial efectiva del derecho invocado por el justiciable. De otro lado, en lo que respecta a los principios de economía y celeridad procesal, no debe olvidarse que en virtud a estos principios operacionales, el Juez dirige el proceso tendiendo a la búsqueda de la restitución del bien jurídico tutelado, en el menor tiempo posible, y con la reducción de los actos procesales; ello acorde con la relevancia del derecho invocado (debiéndose tener en cuenta que en el presente caso la parte actora alega que se encuentra comprometido el derecho al trabajo), y sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran; además, como lo ha precisado anteriormente este Colegiado Supremo en reiterada jurisprudencia, la celeridad procesal está muy ligada a la *realización de la justicia*, resaltándose una vez más que la dilación de un proceso laboral, en el cual de acuerdo a la magnitud del derecho invocado, requiera una tutela urgente, acentúa la desigualdad entre el trabajador y empleador.

**DÉCIMO:** Lo discernido en los fundamentos *ut supra*, conlleva a esta Sala Suprema a dejar establecido como un **criterio de procedencia y tramitación de una demanda de reposición en la vía procedimental del proceso abreviado laboral**, *la posibilidad de que en el seno de éste, sí pueda debatirse la "existencia de una relación laboral de duración indeterminada", ya sea por desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, como ocurre en el caso sub exámine, o por aplicación del principio de primacía de la realidad en otros supuestos; como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición;* todo ello en aras de garantizar la efectiva tutela judicial del derecho fundamental al trabajo en su manifestación principal que se constituye en la vocación de continuidad del contrato de trabajo, y en la consecución de los principios que



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

inspiran el nuevo proceso laboral regulado por la Ley N° 29497, tales como la prevalencia del fondo sobre la forma, economía y celeridad procesal.

**UNDÉCIMO:** Se deja constancia que las precisiones efectuadas por esta Sala Suprema en la presente resolución, respecto a la procedencia y tramitación de una demanda de reposición en la vía procedimental del proceso abreviado laboral; se efectúan en mérito a la dinámica jurisprudencial que permite al Colegiado regular la intensidad de los criterios que éste emita, fijando y perfilando las reglas contenidas en su jurisprudencia; siendo necesario citar para efectos de su emisión y observancia lo previsto en el tercer párrafo del artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, que establece:

*“Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial “El Peruano” de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales.*

*Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan.*

*Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la República pueden excepcionalmente apartarse en sus resoluciones jurisdiccionales, de su propio criterio jurisprudencial, motivando debidamente su resolución, lo que debe hacer conocer mediante nuevas publicaciones, también en el Diario Oficial “El Peruano”, en cuyo caso debe hacer mención expresa del*



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

*precedente que deja de ser obligatorio por el nuevo y de los fundamentos que invocan”.*

**DÉCIMO SEGUNDO:** Finalmente, en lo que concierne al caso concreto cabe precisar que, en aplicación de los criterios esbozados en la presente sentencia casatoria, el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público Adjunto a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial deviene en infundado; en la medida que, el hecho de que las instancias de mérito hayan tramitado la demanda interpuesta por la actora en la vía abreviada laboral, pese a que la emplazada no reconoce la existencia de un vínculo laboral indefinido, no vulnera en modo alguno las garantías que informan el derecho constitucional a un debido proceso; ello por que como ya se ha esbozado en la presente resolución, sí es factible 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, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición; *máxime* si conforme es de verse del acta de audiencia única obrante de fojas ciento cuarenta y siete a ciento cuarenta y nueve, el juez de la causa fue diligente en precisar como un hecho que requiere actuación probatoria, el determinar si los contratos laborales suscritos por las partes se han desnaturalizado, garantizando con ello el derecho de defensa de la emplazada.

**4.- DECISION:**

Declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público Adjunto a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial, de fecha veinticinco de abril de dos mil trece, obrante de fojas doscientos ochenta y uno a doscientos noventa y uno; en consecuencia **NO**



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

**CASARON** la sentencia de vista de fecha veintidós de abril de dos mil trece, corriente de fojas doscientos sesenta y siete a doscientos setenta y cinco, que confirma la sentencia de primera instancia de fecha once de octubre de dos mil doce, obrante a fojas ciento noventa y cuatro a doscientos dos, que declaró fundada la demanda incoada, ordenando la reposición de la actora a su puesto de trabajo; en los seguidos por doña Magda Patricia Huamán Rivas, sobre Reposición; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme al artículo 41° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; y los devolvieron. **Juez Supremo Ponente: Sivina Hurtado.-**  
**S.S.**

SIVINA HURTADO

WALDE JAUREGUI

ACEVEDO MENA

VINATEA MEDINA

RUEDA FERNANDEZ

Jcy/Fst

**Se Publico Conforme a Ley**

*Carmen Rosa Díaz Acevedo*  
Secretaria  
De la Sala de Derecho Constitucional y Social  
Permanente de la Corte Suprema

27 NOV 2013



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

**EL VOTO SINGULAR DE LA SEÑORA JUEZ SUPREMO RUEDA FERNÁNDEZ; ES  
COMO SIGUE:-----**

**I. VISTOS:**

El recurso de casación interpuesto por el Procurador Público Adjunto a cargo de los asuntos judiciales del demandado Poder Judicial, de fecha veinticinco de abril de dos mil trece, obrante de fojas doscientos ochenta y uno, contra la sentencia de vista de fecha veintidós de abril de dos mil trece, corriente de fojas doscientos sesenta y siete, que confirma la sentencia apelada de primera instancia de fecha once de octubre de dos mil doce, corriente de fojas ciento noventa y cuatro, que declaró fundada la demanda incoada, ordenando la reposición de la actora a su puesto de trabajo, con lo demás que contiene; en los seguidos por doña Magda Patricia Huamán Rivas contra la entidad recurrente, sobre Reposición.

**I.1 CAUSALES DEL RECURSO:**

Mediante resolución de fecha cuatro de setiembre de dos mil trece, obrante de fojas cincuenta y seis del cuadernillo de casación formado en esta Sala Suprema, este Tribunal ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto la entidad recurrente, respecto de la infracción normativa del artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado concordante con el artículo 2 numeral 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por cuanto se consideró necesario examinar si las instancias de mérito han verificado el cumplimiento de lo establecido en la citada norma procesal que prevé que en la vía del proceso abreviado laboral, se tramitan las pretensiones de reposición en el empleo, siempre que la misma sea planteada como pretensión única.

**I.2 DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO:**

En dicho sentido, atendiendo a que este Supremo Tribunal declaró procedente el recurso de casación por la causal de infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado -que establece como uno de los



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

principios de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva- **a fin de verificar si el Juez de la causa ha tramitado el presente proceso de acuerdo a lo previsto en el inciso 2 del artículo 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y conforme a los parámetros que esta Sala Suprema ha precisado respecto de la procedencia de la pretensión de reposición en la vía abreviada laboral;** se procederá con el análisis de la infracción a las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, a efectos de determinar si la sentencia emitida por el Colegiado Superior cumple con los estándares mínimos exigibles de respecto a los elementos del derecho al debido proceso, o si por el contrario la misma presenta defectos insubsanables que motiven la nulidad del fallo emitido, correspondiendo ordenar la renovación del citado acto procesal, o de ser el caso, la nulidad de todo lo actuado hasta la etapa en que se cometió la infracción; ello conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 39 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**II. CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: Sobre el debido proceso.**

El cumplimiento de las reglas del debido proceso es una exigencia inexcusable, de estricta observancia por todos los Magistrados, el cual ha sido constitucionalizado en el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política vigente, además de formar parte de los derechos fundamentales reconocidos por los tratados internacionales de la materia suscritos por el Perú<sup>10</sup>. Asimismo, como lo ha interpretado la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el debido proceso es un derecho fundamental que sirve de instrumento para alcanzar justicia, señalando en el Caso Baena Ricardo (sentencia del

<sup>10</sup> El artículo 8° de la Convención Americana de Derechos Humanos establece que es un derechos fundamental de toda persona el ser oída con las debidas garantías para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil o de otra naturaleza; y en el artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Politicos establece de igual manera el derecho fundamental de ser oído en un proceso judicial con las debidas garantías para la determinación de sus derechos y obligaciones.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

dos de febrero de dos mil uno, párrafo ciento veintisiete) que es un derecho humano el obtener todas las garantías que permitan alcanzar decisiones justas; en similar sentido, en el caso Las Palmeras (sentencia de fecha seis de diciembre de dos mil uno) ha referido que las garantías judiciales previstas en el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos suponen que cualquier autoridad pública, incluso judicial, debe respetar al emitir sus resoluciones que determinen derechos y obligaciones de las personas, lo cual ha sido reiterado en sentencia de fecha cinco de agosto de dos mil ocho emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>11</sup>. Siendo ello así, en razón de la importancia del derecho al debido proceso, éste ha sido constitucionalizado en nuestra Carta Magna en el artículo 139 inciso 3 de tal forma que por la supremacía objetiva y subjetiva de la norma constitucional y el carácter de derecho fundamental, también resulta obligatorio y vinculante su observancia.

**SEGUNDO: Derecho al procedimiento pre establecido.**

El segundo párrafo del artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política vigente, contiene entre otros dispositivos normativos, la garantía de no ser *sometido a procedimiento distinto de los previamente establecidos*, lo cual tiene correlato con el establecimiento de las vías procedimentales contenidas en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, además de las referidas al proceso contencioso administrativo, a saber, *i)* la del proceso ordinario laboral y; *ii)* la del proceso abreviado laboral.

En el primer supuesto, la vía del proceso ordinario laboral habilita al Juez Especializado de Trabajo, conocer pretensiones relacionadas con: *a)* El nacimiento, desarrollo y **extinción de la prestación personal de servicios**; así como a los correspondientes actos jurídicos; *b)* La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio; *c)* Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral; *d)* El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia; *e)* Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo; *f)* La

<sup>11</sup> Caso Apitz Barbera y otros, sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de fecha 05 de agosto de 2008, fundamentos 77 y 78.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

impugnación de los reglamentos internos de trabajo; *g)* Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución; *h)* El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros; *i)* El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras; *j)* El Sistema Privado de Pensiones; *k)* La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral, y; *l)* aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

Por su parte, en el proceso abreviado laboral, de conocimiento de Juez Especializado de Trabajo, se encuentran los supuestos de *i) reposición, cuando ésta se plantea como pretensión principal única* y; *ii) las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.*

**TERCERO: Proceso abreviado.**

Ahora bien, atendiendo que en la vía del proceso abreviado laboral se habilita el conocimiento de una demanda que contenga como **pretensión principal única** la reposición, corresponde analizar la naturaleza de dicha vía procedimental, así como los supuestos, a efectos de delimitar los alcances de la misma, brindándole coherencia al ordenamiento jurídico procesal.

**CUARTO: Sobre la naturaleza del proceso abreviado.**

**4.1** De los artículos 48 y 49 de la Ley N° 29497, podemos extraer que el proceso abreviado laboral presenta características que permiten que ciertamente el mismo sea expedito, las cual son que el juez verificando que la demanda contiene los requisitos respectivos, emite resolución disponiendo su admisión, al mismo tiempo que emplaza al empleador a que conteste la demanda otorgándole un plazo de diez días hábiles. Durante dicho lapso (veinte a treinta días hábiles luego de calificada la demanda), se cita a las partes a una Audiencia Única, que concentra etapas: conciliación y juzgamiento. Precisese que la Audiencia de Conciliación, se desarrolla de igual forma que en el



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

proceso ordinario laboral, con la salvedad de que en estos casos la contestación de demanda no se realiza en este acto sino dentro de los diez días hábiles concedidos por ley, correspondiendo en esta ocasión al juez únicamente hacer entrega del escrito con sus anexos respectivos, y otorgarle al demandante un plazo prudencial para su revisión. Tiempo al cabo del cual, el juez fija los hechos controvertidos que no fueron conciliados, y que serán objeto de prueba en la Audiencia de Juzgamiento, la misma que se realiza acto seguido. Por su parte, la Audiencia de Juzgamiento sigue las mismas reglas establecidas para el proceso ordinario laboral; a saber: la confrontación de posiciones comprende, al menos, la exposición breve y concisa de los hechos expuestos por ambas partes así como de sus fundamentos de sus pretensiones, pudiendo el juez conceder el derecho a réplica; luego, el juez realiza un filtro de los hechos que no necesitan de prueba<sup>12</sup> así como los medios probatorios impertinentes; posteriormente, se mencionan los hechos que sí requieren prueba y como contraparte de ello, los medios de prueba admitidos. Luego de este esquema, es decir, una vez establecidos los hechos sobre los que versa la actuación probatoria de las partes, ésta podrán proponer las cuestiones probatorias que consideren respecto de estos medios de prueba admitidos; finalmente, se actúa la prueba admitida, incluida la de las cuestiones probatorias<sup>13</sup>, al cabo del cual se presentan los alegatos de las partes, y el Juez debe dictar sentencia inmediatamente o en un plazo máximo de una hora y notificar la sentencia dentro de cinco días hábiles.

**4.2** Esta especial dedicación de implementar una tutela diferenciada en el proceso laboral, la cual se ve resaltada en el establecimiento de una vía especial donde se conocen los casos de *reposición* provenientes de despidos nulos, incausados y/o fraudulentos (que habilitan la reposición en el empleo), obedecen a razones de política institucional y legislativa que buscan predominantemente dar preferencia en el trámite a aquellas demandas en las que se alegue la vulneración de un derecho fundamental; supuesto que en un plazo célere obtienen la protección del derecho vulnerado.

<sup>12</sup> Por ser hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resoluciones judiciales con calidad de cosa juzgada o simplemente hechos notorios.

<sup>13</sup> En el proceso abreviado, si la parte demandante propone una cuestión probatoria que requiera la realización de un informe pericial, el Juez puede suspender la Audiencia Única hasta por 30 días hábiles.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

4.3 Así pues, se señala: "(...) para el otorgamiento de la tutela diferenciada, es necesario entender al proceso como un mecanismo dinámico y moderno para lograr dicho propósito, el proceso debe ponerse a la altura de la circunstancias, es decir, por un lado, compartir la tarea de resolver conflictos que necesitan el transcurso del tiempo para lograr certeza en el Juzgador (tutela ordinaria) y asimismo, abrir la necesidad de un amplio debate, mas bien de una decisión pronta, pues la situación y los derechos materiales puestos en juego así lo amerita (tutela diferenciada). De esto se desprende la idea, de que el proceso sólo será un instrumento útil para una sociedad, si sirve para otorgar tutela en situaciones en las que se afecten los derechos de aquellas personas que la conforman, si no cumple este propósito no se justifica su existencia, pues, debemos recordar que el proceso no es un fin en sí mismo, sino que sirve de instrumento para dar satisfacción aquellos titulares de derecho, que en determinadas circunstancias se ven afectados, instrumento además importante para la actividad jurisdiccional, pues es el mecanismo privilegiado que tiene el Estado para ejercer la función jurisdiccional encomendada por la Constitución otorgar tutela efectiva), con lo que se descarta que sea el proceso un simple instrumento, sino mas bien es uno que propicia la paz social."<sup>14</sup>

4.4 Esta vocación sumamente célere del proceso abreviado laboral, hace que la pretensión sometida al órgano jurisdiccional –y sobre el cual se emitirá pronunciamiento– tenga que ser necesariamente planteada como reposición bajo la forma de una "pretensión principal única", nomenclatura de la que se desprende válidamente la conclusión de la imposibilidad jurídica de plantearse conjuntamente, y en la vía abreviada laboral, dos pretensiones principales; la razón de lo antedicho gira en torno fundamentalmente a evitar distraer el pronunciamiento del órgano jurisdiccional a extremos que si bien pueden estar relacionados con la pretensión de reposición, no pueden ser atendidos en una vía procedimental que *per se*, al ser célere, concentra etapas procesales cuya dilación en exceso podría desnaturalizar la esencia misma del proceso abreviado laboral, el que como se reitera, busca primordialmente atender y proteger un derecho fundamental (como lo es el derecho al trabajo) que ha sido vulnerado.

<sup>14</sup> HURTADO REYES, Martín. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, IDEMSA, Lima 2009, pp. 228 – 229.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

**QUINTO: De la pretensión única en el proceso abreviado laboral.**

**5.1** Teniendo en cuenta lo señalado precedentemente, corresponde analizar los alcances del término jurídico pretensión única, a efectos de no desnaturalizar las razones por las cuales se implementó la vía del proceso abreviado laboral.

**5.2** Entendida como aquella declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta de autos de la demanda, la pretensión procesal –como objeto del proceso- se encuentra conformada por dos elementos: *i) subjetivos*, referido a las partes del proceso judicial y, *ii) el objetivo*, referidos al *petitum* y *causa petendi*; siendo éste el último aspecto, el relevante para efectos del caso de autos.

**5.3** El *petitum*, consiste en aquello que la parte actora busca al recurrir al proceso judicial, aquello que busca satisfacer a través del través órgano jurisdiccional, razón por la cual constituye el eje en torno al cual girara el proceso judicial. Por su parte, la *causa petendi*, esta referida a aquellas razones fácticas y jurídicas que sustentan la pretensión incoada. Como señala Guimares Ribeiro, “(...) la función principal de la *causa petendi* consiste en traer al proceso aquella parte de la realidad, generalmente conflictiva, sobre la cual el órgano jurisdiccional deberá pronunciarse”<sup>15</sup>. Estos elementos de la pretensión, conforme señala Serra Domínguez, “(...) deben ser considerados como dos distintos aspectos sistemáticos de un único concreto: del objeto del proceso, que los engloba ambos”<sup>16</sup>, debiendo existir entre ambos elementos una estrecha conexión de dependencia hasta el punto de no poderse aislar uno de ellos sin comprometer las características del otro.

**5.4** Estando a lo anterior, es factible arribar a la conclusión que, atendiendo a la naturaleza del proceso abreviado laboral y las exigencias de correlación entre el *petitum* y *causa petendi*; que la pretensión única a la que hace referencia el artículo 2 numeral 2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, necesariamente se refiere a aquellos supuestos en los que la relación laboral entre la partes en conflicto, se encuentra plenamente acreditada como una a tiempo indeterminado, no correspondiendo incorporar al debate asuntos

<sup>15</sup> GUIMARES RIBEIRO, Darcy. En *La Pretensión Procesal y la Tutela Judicial Efectiva*. Bosch. Barcelona, 2004, pp. 149.

<sup>16</sup> Citado por GUIMARES RIBEIRO, Darcy. Ob cit. pp. 146.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

relacionados precisamente al tipo de contratación o a la desnaturalización de la ya existente, pues ello acarrearía la incorporación de una pretensión procesal autónoma, en torno a la cual también deberá girar el proceso judicial, pues también requerirá de un debate y actuación probatoria que, dependiendo de la complejidad del caso (tómese en cuenta, entre otros, los supuestos de desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad, modalidades formativas, supuestos de uso fraudulento de las instituciones de intermediación laboral y tercerización de servicios), conllevarán a la *ordinarización* del proceso abreviado laboral, con la consecuente dilación de los procesos judiciales que deberían tramitarse en la presente vía, pues, aún cuando no se hubiere explicitado como pretensión el reconocimiento de vínculo laboral a tiempo indeterminado (sea por aplicación del principio de primacía de la realidad o, lo supuestos de desnaturalización que la legislación laboral prevé), en el esquema práctico, tendríamos una acumulación objetiva que, precisamente, no se condice con el supuesto normativo previsto en el citado dispositivo procesal.

5.5 Siendo ello así, la suscrita considera que cuando el dispositivo normativo contenido en el artículo 2 numeral 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal Laboral, hace referencia a la reposición como pretensión única, como supuesto que habilite la tramitación del proceso abreviado laboral, se refiere a que tanto el *petitum*, como la *causa petendi*, se encuentren referidas a la dilucidación de los supuestos de nulidad de despido, despido incausado y despido fraudulento para obtener la reposición, mas no deben circunscribirse a la determinación del vínculo laboral entre las partes, pues de ser así, los hechos y el petitorio no tendrían correlación entre ellos y, adicionalmente, se afectaría el derecho de defensa del demandado a que pueda cuestionar dicha infracción en la forma y la oportunidad que la Ley Procesal prevé.

Ahora bien, esta interpretación no puede considerarse como restrictiva del derecho a la tutela jurisdiccional (en su manifestación de acceso a la justicia) por parte de aquellos trabajadores que no cuenten con un vínculo laboral (a tiempo indeterminado) reconocido por la parte empleadora, pues no existe impedimento para que esta pretensión, sea tramitada a través de la vía ordinaria laboral pues, conforme lo establece el artículo 2 numeral 1 de la Ley N° 29497, en dicha vía, el Juez Especializado en lo laboral puede



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República


**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

conocer de pretensiones relacionadas con el *nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios*; siendo que la interpretación propuesta, propugna la coherencia que el nuevo ordenamiento procesal laboral ha pretendido incorporar.

**5.6** Asimismo, la suscrita considera que no es factible sustentar una posición contraria en la existencia de la presunción contenida en el artículo 23 numeral 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la medida que dicho instrumento de facilitación probatoria para el trabajador, corresponderá ser analizado en la etapa probatoria, la cual es un momento distinto al de calificación de la demanda, que es donde el Juez Especializado de Trabajo, deberá analizar si la pretensión incoada corresponde ser dilucidada bajo las reglas del proceso abreviado laboral.

**5.7** En este orden de ideas, interpuesta la demanda, el Juez de trabajo –atendiendo a la naturaleza del proceso abreviado laboral- está compelido a verificar: i) si no existe duda respecto a la laboralidad de los servicios del demandante pues, como se anotó, el pedido de reposición sólo resulta procedente en los casos donde la relación laboral se encuentra *establecida y reconocida por las partes, y sea ésta con vocación de continuidad a tiempo indeterminado*; ii) si la demanda planteada contiene únicamente el pedido de reposición como pretensión principal única; y, iii) en virtud de lo anterior, centrar el análisis del conflicto judicializado a determinar la fundabilidad o no de la demanda de reposición planteada, sobre la base de una exhaustiva y diligente realización de las etapas procesales que se prevén en dicho proceso.

**SEXTO: Privilegio de las garantías procesales sobre las formas.**



No obstante lo expuesto, debe tenerse presente que el proceso judicial no es un fin en sí mismo sino un medio para un fin mayor, constituyendo el medio jurídico por el cual los órganos jurisdiccionales cumplen la función constitucional prevista en el artículo 138 de la Carta Magna, y por el cual los ciudadanos piden y obtienen tutela judicial efectiva de sus derechos e intereses legítimos, conforme a su derecho prescrito en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política vigente.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

Las vías como actos procesales tienen por objetivo la obtención de la finalidad de solución justa del conflicto sometido a decisión judicial, así la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha interpretado que el proceso “es un medio para asegurar en la mayor medida posible la solución justa de una controversia”, que los actos procesales sirven para proteger y hacer valer los derechos orientándose a las condiciones procesales para asegurar la adecuada defensa de aquellos cuyos derechos u obligaciones se encuentran bajo consideración judicial<sup>17</sup>. En ese sentido, en la era del fortalecimiento de los derechos humanos la concepción del proceso se afirma en un nuevo rol de instrumento esencial y derecho fundamental para hacer valer otros derechos fundamentales, señalando la doctrina que mas allá de las simples reglas procesales, lo que se precisa es la necesidad de un proceso que se constituya y desenvuelva con todas las garantías constitucionales y conforme a normas de derecho procesal<sup>18</sup>, que el proceso no sirve para privilegiarse en un fin en sí mismo que es teleológico, la finalidad está orientada a terminar o acabar con el conflicto de intereses permitiendo el logro de la finalidad abstracta, esto es la paz social en justicia por medio de la actividad jurisdiccional<sup>19</sup>, asumiendo el proceso un carácter esencial de servicio de justicia que en un Estado Constitucional de derecho se reconoce, respeta y garantiza a favor de los ciudadanos, acogiendo el artículo 44 de nuestra Carta Magna como uno de los deberes primordiales del Estado el promover el bienestar general fundamentado en la justicia.

Por tanto no se trata de privilegiar las formas procesales sino un proceso con garantías procesales que verifique el ejercicio del derecho de defensa de las personas cuyos derechos y obligaciones se encuentran involucrados.

Así, un supuesto distinto al señalado en los considerandos anteriores, nos plantea el hecho que, atendiendo a la novísima implementación de la vía abreviada en los procesos

<sup>17</sup> Corte IDH. Garantías Judiciales en Estados de Emergencia (arts. 27.2, 25 y 8, Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-9/87 del 6 de octubre de 1987, párrafo 27.

<sup>18</sup> Rivera Morales, Rodrigo, (2008). *Presupuestos Procesales y condiciones de la acción en el proceso civil*. En, Derecho Procesal, XXI Jornadas Iberoamericanas, Lima, pagina 235-237.

<sup>19</sup> Ledesma Narvaez, Marianella. (2009). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Tomo I, Lima. 2da. Edición. Pagina 32.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

laborales (supuesto que no se presentaba con la predecesora Ley N° 26636), una demanda con pretensiones acumuladas (implícitamente) haya sido tramitada indebidamente a través del proceso abreviado laboral, sin que las instancias de mérito hubieren advertido tal irregularidad procesal y, corresponda a la corte de casación verificar si se ha brindado, o no, una interpretación correcta al dispositivo normativo contenido en el artículo 2 numeral 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; pues en este supuesto, además del derecho a no ser desviado al procedimiento previamente establecido (e intrínsecamente, la naturaleza del proceso abreviado laboral desarrollada en el cuarto considerando de la presente resolución), también adquiere relevancia la garantía del debido proceso, en su manifestación de derecho al acceso a la justicia, de obtener la solución del conflicto dentro de un plazo razonable.

El derecho fundamental al plazo razonable también reconocido en el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos e interpretado por la Corte Interamericana en el sentido que la regulación de las formas procesales en un Estado *"no podía ser invocada por este Estado para incumplir la garantía de razonabilidad del plazo al juzgar"*<sup>20</sup>, en tanto la norma del Tratado Internacional de Derechos Humanos antes citado es reconocido con rango constitucional conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política vigente, y vinculante para el Estado Peruano en virtud de la ratificación del Tratado y conforme al principio de primacía del Tratado prescrito en el artículo 27 de la Convención de Viena que establece "Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado"; conlleva que la normatividad interna en relación al abreviado laboral, no es una justificación ni puede colisionar con el derecho fundamental al plazo razonable, el cual es obligatorio para el Estado Peruano y para los jueces conforme al Derecho Internacional y en el contexto de Derecho Constitucional. Igualmente por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo, la interpretación y aplicación de las normas de la ley, en la resolución de los conflictos de la justicia laboral, los jueces se

<sup>20</sup> Corte IDH. *Caso Ricardo Canese vs. Paraguay*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 31 de agosto de 2004, párrafo 148.



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

encuentran obligados en primer orden a impartir justicia con arreglo a la Constitución Política, los Tratados Internacionales de derechos humanos y la ley.

Ello es así pues, en esta instancia, asumir una posición rígida respecto a las reglas del proceso abreviado, no sólo conllevaría a desnaturalizar la esencia del proceso como instrumento o *medio* para la realización de las normas materiales, para considerarlo un fin en sí mismo; sino que, mas grave aún, implicaría aceptar una visión absoluta de dicho derecho fundamental, lo cual contradice la ductilidad de los derechos fundamentales en un Estado de Derecho, reduciendo su contenido esencial, a la defensa de los ritualismos procesales, lo cual resultaría contradictorio con el derecho al plazo razonable y la tutela jurisdiccional efectiva y, en el caso de los procesos laborales, con los propios principios en los que se inspira; además que de haberse garantizado plenamente el derecho de defensa de los involucrados, que la parte emplazada no ha referido cuestionamiento alguno sobre el particular, sino que por el contrario la convalidó, ejerciendo su derecho de defensa respecto de los aspecto sustantivos demandados, careciendo de sentido y motivo el volver a transitar por un mero formalismo, por otra via procedimental retrasando injustificadamente la solución del conflicto.

**SÉTIMO: Análisis del caso concreto.**

7.1 De la revisión de los actuados, encontramos que doña Magda Patricia Huamán Rivas, pretende su reposición en el cargo de Asistente Judicial del archivo modular de la sede judicial de Wanchaq u otro similar o igual nivel; al haberse desnaturalizado la contratación temporal sujeta a modalidad que la vinculaba con la entidad demandada desde el uno de junio de dos mil once hasta el treinta y uno de mayo de dos mil doce en que fue despedida en forma incausada.

7.2 El Juzgado de primera instancia, mediante sentencia del once de octubre de dos mil doce, declara fundada la demanda interpuesta; y en consecuencia, ordena que la demandada cumpla con reponer a la demandante, refiriendo que los



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

**contratos modales de la actora se han desnaturalizado**, toda vez que pese a que la demandante suscribió contratos modales para servicio específico; en los hechos desarrolló una labor permanente (Asistente Judicial), y por tanto no era posible contratarla de forma temporal, verificándose un supuesto de fraude o simulación conforme al artículo 77 literal d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR. En dicho sentido añade que al tener, la accionante, la condición de trabajadora sujeta a un contrato de trabajo de duración indeterminada, no podía ser despedida sin que se le exprese causa justa relacionada con su conducta o capacidad; siendo que en el presente caso no se ha acreditado la causa justa de despido; por tanto **procede su reposición**.

**7.3** Por su parte, el Colegiado Superior, mediante sentencia de vista del veintidós de abril de dos mil trece, confirma la apelada, refiriendo que resulta manifiesto que la emplazada utilizó la modalidad contractual (*contrato para servicio específico*) con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal que en realidad era permanente; incurriéndose así, en causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Así, la Sala Superior concluye, que **se ha producido un despido incausado**, toda vez que para el cese de la trabajadora no ha mediado causa relacionada con su conducta o capacidad en las labores, por lo que la entidad demandada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo, correspondiendo ordenar la reposición de la demandante en su puesto habitual de trabajo u otro de similar categoría y bajo las mismas condiciones.

**7.4** Estando a lo señalado, del escrito postulatorio se constata que, la actora demandante postula la reposición en la vía abreviada laboral, refiriendo haberse encontrado sujeta a contratos de trabajo sujetos a modalidad, pese a que desarrollaba labores como Asistente Judicial del archivo modular de la sede de Wanchaq, pretendiendo así, la desnaturalización de sus contratos de trabajo



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

sujetos a modalidad. Ello ameritó a que el Juez de la causa, en su sentencia, se avoque a la determinación del vínculo laboral, para luego concluir acerca de la ausencia de causa en la desvinculación de la actora. Similar discernimiento tuvo que realizar el Colegiado Superior, pues en su sentencia de vista, también se avocó a la verificación de la causal de desnaturalización contenida en el artículo 77 literal d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y luego, recién, verificar la impugnación del despido.

7.5 Siendo ello así, si bien se evidencia que las instancias de mérito no han verificado el cumplimiento del dispositivo normativo contenido en el artículo 2 numeral 2 de la Ley N° 29497, pues se ha tramitado una demanda con pretensiones acumuladas de reconocimiento de vínculo laboral y reposición, en la vía abreviada, pese a que dicho dispositivo normativo, exige a la reposición como pretensión única. No obstante ello, atendiendo a lo señalado en el considerando sexto de la presente resolución, encontramos que dicha irregularidad procesal no ha generado una vulneración del derecho de defensa de la emplazada, en la medida que dicha parte no ha expuesto argumentos de forma ni de fondo, sobre el particular, sino que tanto en su escrito de contestación de demanda, como en los alegatos desarrollados en la confrontación de posiciones tanto en primera, como en segunda instancia, se ha avocado a contradecir las pretensiones invocadas por la parte actora; de manera que resultaría sumamente lesivo del derecho al plazo razonable del proceso judicial, determinar la nulidad de todo lo actuado, a efectos que se realice una nueva calificación de la demanda, razón por la que el presente recurso extraordinario debe ser desestimado.

**OCTAVO: Sobre el criterio jurisdiccional asumido en el presente caso.**

Si bien en las Casaciones N° 3311-2011-TACNA y N° 7102-2012-JUNIN, se asumió el criterio referido a que, de verificarse la irregularidad en la tramitación, a través del proceso abreviado, de una demanda con pretensiones acumuladas,



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

corresponderá declarar la nulidad de la sentencia de vista, insubsistencia de la apelada y la nulidad de todo lo actuado a efectos que se renueve el acto procesal de calificación de la demanda; en atención a las razones expuestas ampliamente en el considerando sexto, y tratándose de pretensiones implícitas, cuando no se hubiere afectado el derecho de defensa de las partes, y en atención a la protección de los derechos fundamentales, es que de conformidad con lo previsto en el tercer párrafo del artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, se considera necesario asumir un nuevo criterio jurisdiccional, consistente en lo siguiente:

**8.1** El Juez Especializado de Trabajo, al calificar la demanda –atendiendo a la naturaleza del proceso abreviado laboral- deberá verificar: i) si no existe duda respecto a la laboralidad de los servicios del demandante pues, como se anotó, el pedido de reposición sólo resulta procedente en los casos donde la relación laboral se encuentra **establecida y reconocida por las partes, y sea ésta con vocación de continuidad a tiempo indeterminado.**; ii) si la demanda planteada contiene únicamente el pedido de reposición como pretensión principal única; y, iii) en virtud de lo anterior, centrar el análisis del conflicto judicializado a determinar la fundabilidad o no de la demanda de reposición planteada, sobre la base de una exhaustiva y diligente realización de las etapas procesales que se prevén en dicho proceso.

**8.2.** En aquellos procesos judiciales, en los que pese a que el Juez de Trabajo no hubiere verificado las exigencias antes reseñadas existiendo adicionalmente una pretensión implícita como el reconocimiento vínculo laboral (por aplicación de principio de primacía de la realidad o desnaturalización del contrato de trabajo), la parte emplazada podrá cuestionar dicho incumplimiento, oportunamente, a través de los mecanismos procesales respectivos, correspondiendo al Juez de la causa, absolver el referido cuestionamiento. Sin embargo, si la emplazada no cuestionase



Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS.LAB. N° 7358-2013**  
**CUSCO**

dicha irregularidad procesal, sino que por el contrario, ejerciese su derecho de defensa respecto de las pretensiones incoadas, el referido vicio quedará convalidado, no pudiendo ser alegado como causal de nulidad de los pronunciamientos emitidos.

**III. DECISIÓN:**

Por estas consideraciones **MI VOTO** es por que se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público Adjunto a cargo de los asuntos judiciales del demandado Poder Judicial, de fecha veinticinco de abril de dos mil trece, obrante de fojas doscientos ochenta y uno, en consecuencia **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha veintidós de abril de dos mil trece, corriente de fojas doscientos sesenta y siete, emitida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Superior de Justicia del Cusco; en los seguidos por doña Magda Patricia Huamán Rivas contra el Poder Judicial; **SE ORDENE** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme al artículo 41 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; y se devuelve.

**S.S.**

**RUEDA FERNÁNDEZ**

*Slv/Emch.*

CARMEN ROSA DÍAZ ACEVEDO  
SECRETARIA  
de la Sala de Derecho Constitucional y Social  
Permanente de la Corte Suprema

27 NOV 2013