

# La pretensión principal única en la Nueva Ley Procesal del Trabajo: origen, conflicto interpretativo y crítica al atomismo procesal

Paul Paredes

*PUCP, UNMSM*

*Lima, 17 de mayo de 2025*

---

## Resumen

El presente artículo analiza la problemática surgida a raíz de la interpretación de la expresión “*pretensión principal única*” contenida en el inciso 2 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) que otorga competencia a los juzgados especializados de trabajo para conocer, en proceso abreviado laboral, las demandas de reposición cuando se plantean como pretensión principal única. Se examina el origen de esta expresión en el contexto histórico-legislativo, se revisa el concepto de pretensión desde la dogmática procesal, y se analiza críticamente la evolución jurisprudencial y los acuerdos plenarios sobre la materia. Se concluye que la interpretación restrictiva que convierte a los elementos del supuesto de hecho normativo en pretensiones independientes resulta contraria a la dogmática procesal y a los principios de acceso a la justicia y prevalencia del fondo sobre la forma que inspiran la NLPT.

*Keywords:* *Pretensión principal única*, NLPT, Ley 29497, proceso abreviado laboral, desnaturalización de contratos, reposición

---

## 1. Introducción

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley 29497) introdujo importantes cambios en el sistema procesal laboral peruano, incorporando el proceso abreviado como una vía celeré para ciertos casos considerados prioritarios por

el legislador. Entre ellos, el inciso 2 del artículo 2 de dicha ley establece que corresponde a los juzgados especializados de trabajo conocer: “*En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única*”.

Esta expresión, aparentemente simple, ha generado controversias interpretativas a nivel jurisprudencial. La cuestión central ha sido determinar si la alegación de desnaturalización de un contrato civil o modal (por aplicación del principio de primacía de la realidad) constituye una pretensión independiente o si forma parte del supuesto de hecho de la pretensión de reposición. Esta discusión no es meramente teórica: tiene impacto directo en el acceso de los trabajadores a la tutela judicial efectiva, puesto que la lectura que convierte a cada elemento del supuesto de hecho en una pretensión conduce a dilatar el pronunciamiento sobre el fondo y, en algunos casos, incluso a desestimar la demanda.

Este artículo aborda la problemática desde una perspectiva que integra el análisis dogmático del concepto de pretensión, el origen histórico-legislativo de la expresión “*pretensión principal única*”, y el examen crítico de los criterios jurisprudenciales y acuerdos plenarios que han intentado resolver la cuestión.

## **2. El concepto de pretensión en la doctrina procesal**

### *2.1. Elementos constitutivos de la pretensión*

Para comprender la controversia interpretativa, debemos partir de una clara delimitación conceptual de lo que constituye una pretensión en el ámbito procesal. La pretensión, como institución fundamental del derecho procesal, ha sido objeto de extenso estudio doctrinario.

La doctrina procesal coincide en que la pretensión está integrada por dos elementos fundamentales: el *petitum* (petitorio) y la *causa petendi* (causa de pedir). El *petitum* consiste en lo que concretamente se solicita al órgano jurisdiccional (por ejemplo: ser repuesto en el empleo), mientras que la *causa petendi* comprende el conjunto de hechos jurídicamente relevantes que fundamentan lo pedido (por ejemplo: porque estamos ante un despido incausado, porque no tiene causa justa, porque el contrato es a plazo indeterminado, porque el contrato está desnaturalizado).

Como señala Monroy Gálvez, “la pretensión procesal tiene un elemento central, éste es el pedido concreto, es decir, aquello que en el campo de la realidad es lo que el pretensor quiere sea una actuación del pretendido o, sea una declaración del órgano jurisdiccional” (2021, 502). Este elemento recibe el nombre de *petitorio* o *petitum* o *petitio* y hasta objeto de la pretensión (2021, 502).

Por otro lado, la *causa petendi*, *iuris petitum*, *iuris petitio* o causa de pedir comprende, según el mismo autor, “los fundamentos de derecho y de hecho, apreciados de manera conjunta” (2021, 502). Estos constituyen la razón que sustenta lo pedido.

Apolín Meza profundiza este análisis al afirmar que “los únicos elementos constitutivos y que identifican a la pretensión procesal son su objeto [el *petitum*] y su causa [la *causa petendi*]” (2004, 36), distinguiéndolos de los sujetos, que vendrían a ser entidades externas a la pretensión o presupuestos de la misma. Respecto al objeto o *petitum*, el autor precisa que “no sólo consiste en la realización de un pedido concreto, sino esencialmente en la solicitud de una “consecuencia jurídica” prevista en el ordenamiento, ya que necesariamente dicha consecuencia deberá estar sustentada en la afirmación del supuesto de hecho de una norma” (2004, 36).

El punto crucial para nuestro análisis radica precisamente en comprender que la causa *petendi*, como elemento constitutivo de la pretensión, incluye necesariamente todos los hechos que configuran el supuesto normativo de la disposición legal aplicable al caso. Como señala Apolín Meza, “la causa *petendi* se encuentra conformada por supuestos de hecho a partir de los cuales, se podrá derivar lógicamente la consecuencia jurídica solicitada” (2004, 37). Estos hechos no constituyen pretensiones independientes, sino elementos necesarios para la configuración de una pretensión determinada.

## 2.2. Clases de pretensiones

La doctrina procesal también distingue entre diversas clases de pretensiones según su relación con otras pretensiones dentro del mismo proceso<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup>El primer párrafo del artículo 87 del Código Procesal Civil es ilustrativo de esto: “La acumulación objetiva originaria puede ser subordinada, alternativa o accesoria. Es subordinada cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada; es alternativa cuando el demandado elige cual de las pretensiones va a cumplir; y es accesoria cuando habiendo varias pretensiones, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás”.

1. **Pretensiones principales:** Aquellas que tienen existencia autónoma y pueden ser estimadas independientemente de otras pretensiones.
2. **Pretensiones accesorias:** Las que dependen de una pretensión principal y siguen su suerte. A veces, esas pretensiones accesorias vienen señaladas en la ley y ni siquiera necesitan ser demandadas o pedidas expresamente, como los intereses legales, las costas y costos del proceso, o las *remuneraciones devengadas* en el caso del despido nulo. Otras veces, necesitan ser expresamente demandadas como, por ejemplo, el daño moral derivado de un despido incausado.
3. **Pretensiones subordinadas:** Aquellas cuya estimación está condicionada a la desestimación de una pretensión principal, como, por ejemplo, solicitar indemnización por despido arbitrario de forma subordinada a la pretensión de reposición por despido incausado.
4. **Pretensiones alternativas:** Cuando se solicitan dos o más pretensiones autónomas y se faculta al demandado a elegir cuál de ellas va a cumplir. No es usual encontrarse con pretensiones alternativas en los procesos laborales. Un ejemplo sería facultar al demandado para elegir entre asignar una vivienda a su trabajador o reembolsar los gastos del alquiler de la casa habitación o pagar los daños y perjuicios por el incumplimiento incurrido.

Esta clasificación resulta relevante para comprender que la expresión “*pretensión principal única*” no excluye la posibilidad de que, junto con la principal única, se deduzcan —en el concreto caso de la reposición— pretensiones accesorias y subordinadas, como más adelante se expondrá.

### 3. Origen y sentido de la expresión “pretensión principal única” en la NLPT

#### 3.1. Contexto legislativo: la residualidad del amparo

Para comprender el origen de la expresión “pretensión principal única” en la NLPT, es necesario situarla en el contexto normativo y jurisprudencial de la tutela de derechos fundamentales laborales en Perú. Un elemento clave para ello es la residualidad del proceso de amparo establecida en el Código Procesal Constitucional.

Desde la vigencia del Código Procesal Constitucional<sup>2</sup> y también con el Nuevo Código Procesal Constitucional (Ley 31307) rige en el amparo la regla de residualidad. El artículo 7 inciso 2 del NCPC establece que no proceden los procesos constitucionales cuando “*existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado, salvo cuando se trate del proceso de habeas corpus*”.

Esta disposición implica que si una ley procesal estableciera un proceso específico (*ad hoc*) para la tutela de derechos fundamentales laborales, el amparo devendría casi automáticamente en improcedente para esos casos. Este efecto fue precisamente lo que los redactores de la NLPT buscaron evitar.

### 3.2. *La decisión legislativa: evitar un proceso ad hoc de tutela de derechos fundamentales*

En el modelo teórico de la NLPT se descartó la regulación de un proceso *ad hoc* de tutela de derechos fundamentales, precisamente para evitar que tal regulación condujera, de manera casi automática, hacia la improcedencia de la acción de amparo en materia laboral.

Esta decisión respondió a consideraciones de fondo sobre el acceso a la justicia constitucional. Como señalé en un análisis anterior sobre la materia:

*“(...) en nuestro ordenamiento jurídico el proceso especial de tutela de derechos fundamentales es el proceso de amparo. No es que el proceso de amparo sea la única vía para tratar los derechos fundamentales, sino que es la vía especial. Pero, además, —tal como está regulado hoy el proceso de amparo— no es solo una vía especial, sino residual: siempre que exista otra vía especial igualmente satisfactoria, la acción de amparo será improcedente” (Paredes Palacios, 2024, 11).*

El riesgo de establecer un proceso *ad hoc* de tutela de derechos fundamentales laborales sería no solo perder la vía de la acción de la amparo, sino también perder el acceso al Tribunal Constitucional:

---

<sup>2</sup>Ley 28237 que entró en vigencia el 1 de diciembre de 2004.

“En ese sentido, mientras no cambie el criterio de residualidad, la introducción de un proceso *ad hoc* elevará considerablemente el riesgo de que las demandas de amparo con contenido laboral sean declaradas improcedentes. El problema no está solamente en que, muy probablemente, se perdería el proceso de amparo en materia laboral, sino que con ello se perdería, sobre todo, el acceso al Tribunal Constitucional. ¿Por qué? Porque ninguna otra vía, ni la más *ad hoc* que se pueda pensar, conduce al Tribunal Constitucional sino solo los procesos constitucionales como el amparo. La ventaja de acceder al Tribunal Constitucional queda fuera de esta discusión” (Paredes Palacios, 2024, 11).

A diferencia de España y Chile, que cuentan con procesos *ad hoc* de tutela de derechos fundamentales laborales, en Perú el proceso de amparo tiene características particulares que hacían desaconsejable adoptar ese modelo:

“¿Por qué España y Chile tienen un proceso *ad hoc* de tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral? ¿Por qué no lo tiene el Perú?

La respuesta está en que España y Chile necesitan tener un proceso *ad hoc* porque ellos no tienen un proceso de amparo como el nuestro.

Me explico. La Constitución española de 1978 trae una suerte de estratificación de los derechos humanos. No todos los derechos humanos merecen la tutela especial constitucional ante su Tribunal Constitucional sino solamente aquellos derechos señalados como fundamentales en los artículos 14 a 25 y 27 a 29 de su Constitución. Adicionalmente, la tutela de estos derechos no es una tutela directa (en el sentido que directamente permita acudir al juez de tutela como ocurre en Perú), sino luego de haber obtenido una sentencia judicial. Es decir, la tutela constitucional española se materializa contra la sentencia judicial. Es esta diferencia, de una tutela directa ante el juez ordinario y una tutela indirecta posterior ante el Tribunal Constitucional (contra la sentencia del juez ordinario), lo que justifica que en España haya, de un lado, un proceso ordinario (de tutela laboral<sup>3</sup> o

---

<sup>3</sup>Ley reguladora de la jurisdicción social.

civil<sup>4</sup> de los derechos fundamentales) y el “*recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional*”<sup>5</sup>.

Así, en España está plenamente justificado que existe un proceso de tutela laboral (*ad hoc*) de los derechos fundamentales en tanto constituye el amparo ordinario previo y necesario para luego saltar, vía recurso de amparo, al Tribunal Constitucional. Pero lo mismo no sucede en la realidad peruana donde el amparo es un proceso de tutela directo y que, por lo mismo, ante dos procesos con idéntica finalidad el amparo cedería en favor del proceso *ad hoc* lo cual, como se ha visto, impediría el acceso al Tribunal Constitucional.

Lo referido en el caso de España aplica, de modo similar, en la realidad de Chile donde su Tribunal Constitucional, a diferencia del nuestro, tiene una competencia de control abstracto de constitucionalidad de las leyes y hasta de los proyectos de ley; y vía recurso contra ciertas decisiones judiciales, no existiendo, por tanto, un amparo directo como sí tenemos en Perú. De ahí que en Chile corresponda “*sólo a los tribunales ordinarios de primera instancia y a tribunales de alzada conocer de las acciones tutelares de derechos*”<sup>6</sup> lo cual sucede, por ejemplo, mediante “*el procedimiento de tutela laboral*” regulado en el Código del Trabajo.

En otras palabras, España y Chile tienen procesos *ad hoc* laborales de tutela de derechos fundamentales porque ellos no tienen un proceso de amparo directo como en Perú, sino recursos de amparos contra las resoluciones judiciales expedidas en esos procesos *ad hoc*. Esta es una razón suficiente para repensar la introducción de procesos *ad hoc* de tutela de derechos fundamentales en nuestro país.

Finalmente, corresponde tener presente que esta discusión también se tuvo cuando en los años 2008 a 2010 se discutió la NLPT habiendo concluido, por las razones aquí expuestas, que no resultaba conveniente la incorporación de un proceso *ad hoc* de tutela de los derechos fundamentales laborales<sup>7</sup>. Arce Ortiz

---

<sup>4</sup>Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

<sup>5</sup>Art. 53 de la Constitución española.

<sup>6</sup>Silva Gallinato (2019, 2).

<sup>7</sup>Paredes Palacios (2010, 123-124)

(2012, 447) ha criticado duramente esta postura señalando que la NLPT perdió la oportunidad de dotar al juez laboral de una vía para evaluar los atentados contra los derechos fundamentales del trabajador. Esta crítica, sin embargo, no responde al riesgo de la improcedencia del amparo. Tampoco justifica por qué, en todo caso, resultaría más adecuado desechar la acción de amparo. A ello se suma la observación que la tutela de los derechos fundamentales no dependen de la vía procesal. Es verdad que los procedimientos deben ser rápidos y que existen casos en los que esa celeridad es apremiante, pero nada de ello garantiza que la tutela dispensada sea la adecuada, oportuna o correcta. Esas características no dependen del proceso en sí, sino de la calidad del órgano jurisdiccional. Y esa es una preocupación de la justicia en general que, en la experiencia peruana, es más probable que sea provista por la justicia constitucional que por la justicia ordinaria. Eventualmente, en lo que habría que preocuparse es en pensar cómo efectivamente se hace para que los procesos laborales sean céleres y eficientes” (Paredes Palacios, 2024, 12–14).

Sin embargo, para dotar de mayor celeridad a la protección contra el despido arbitrario (artículo 27 de la Constitución) y contra los actos vulneratorios de la libertad sindical (artículo 28 de la Constitución), se optó por asignar estas materias a la vía más rápida disponible en la NLPT: el proceso abreviado.

### 3.3. *El verdadero sentido de la expresión “pretensión principal única”*

La inclusión del término “única” junto a “pretensión principal” tenía un propósito muy específico: dejar en claro que en la vía del abreviado no podían acumularse pretensiones principales independientes (como reposición y pago de beneficios sociales), reservando para esos casos de acumulación la vía del proceso ordinario.

Sin embargo, esta expresión nunca buscó atomizar los elementos de la causa de pedir (causa petendi) para convertir cada uno de ellos en una pretensión independiente. Tal interpretación no solo contradice el concepto mismo de pretensión, sino que desvirtúa el propósito de celeridad que inspiró la asignación de la reposición a la vía abreviada.

Es importante destacar que la expresión “*pretensión principal única*” no excluye las pretensiones accesorias (como costas y costos) ni las subordinadas (como la indemnización por despido arbitrario planteada de forma subsidiaria). Lo que busca evitar es la acumulación de pretensiones principales independientes que podrían complejizar el proceso y dilatar su resolución.

#### **4. Evolución jurisprudencial sobre la “pretensión principal única”**

##### *4.1. Primera postura jurisprudencial: interpretación restrictiva*

En un primer momento, la Corte Suprema adoptó una interpretación restrictiva de la expresión “*pretensión principal única*”, considerando que el proceso abreviado laboral no procedía cuando se discutía la existencia de vínculo laboral, como en los casos de desnaturalización de contratos civiles o modales por aplicación del principio de primacía de la realidad.

Esta interpretación restrictiva se consolidó con el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, publicado en El Peruano el 17 de julio de 2012. En su Tema 01, punto b), el Pleno acordó por unanimidad:

*“Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única”.*

Si bien este acuerdo no estipulaba lo qué debía entenderse por “*pretensión principal única*”, la jurisprudencia de la época estableció una interpretación sumamente restrictiva. La Casación Laboral 7102-2012-Junín, del 27 de mayo de 2013, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, estableció los siguientes requisitos para la procedencia de la reposición en vía abreviada:

*“SÉTIMO.- En este orden de ideas, interpuesta la demanda, el Juez de trabajo está compelido —atendiendo a la naturaleza del proceso abreviado laboral— a verificar: i) si no existe duda respecto a la laboralidad de los servicios del demandante, pues debe resaltarse que el pedido de reposición sólo resulta procedente en los casos donde la relación laboral se encuentre establecida y reconocida por las partes, y sea ésta*

*con vocación de continuidad (a tiempo indeterminado); 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 conviene resaltar la etapa probatoria”.*

Esta postura excluía expresamente la posibilidad de discutir la existencia del vínculo laboral en el proceso abreviado, limitándolo a casos donde no existiera duda sobre la laboralidad de los servicios. De igual manera, la Casación Laboral 3311-2011-Tacna, del 11 de julio de 2012, declaró la nulidad de lo actuado en un proceso donde la demandante había solicitado —a decir de la corte— más de una pretensión principal:

*“DÉCIMO NOVENO.- En este sentido, este Supremo Tribunal según constata del escrito postulatorio de folios treinta, que la demandante pretende: i) Se declare nula e inaplicable la carta notarial de despido de fecha catorce de julio de dos mil diez, suscrita por los señores (...); ii) Se ordene la reposición en su puesto de trabajo como Secretaria del Sindicato demandado, con la misma remuneración de mil nuevos soles (S/.1,000.00) y todos los beneficios laborales regulados en el régimen privado, percibidos al momento del cese inconstitucional; en este contexto, se requería que los órganos jurisdiccionales tal como está planteado el petitum de la demanda, verifiquen si ésta cumplía con las exigencias requeridas —y que han sido reseñadas en el considerando precedente— para ser tramitada vía el proceso abreviado laboral, considerando su naturaleza urgente y célere; por tales razones, y al no observarse este análisis por parte de ambos órganos jurisdiccionales, corresponde casar la sentencia de vista, declarando insubsistente la sentencia apelada, y nulo lo actuado en el presente proceso, desde el auto de admisión de la demanda, a fin de que el A quo la califique con arreglo a ley, y atendiendo a las consideraciones sobre la naturaleza del proceso abreviado laboral expuestas en la presente resolución”.*

La Corte Suprema consideró que la formulación de estos pedidos superaba el concepto de “pretensión principal única” de reposición y ordenó que el juez volviera a calificar la demanda.

Esta interpretación formalista resultaba contraria a los principios de prevalencia del fondo sobre la forma y de celeridad consagrados en la NLPT.

#### 4.2. *Evolución hacia una interpretación acorde con los valores y principios establecidos en la NLPT*

La postura jurisprudencial experimentó un cambio significativo con la emisión de la Casación Laboral 7358-2013-Cusco del 15 de noviembre de 2013. En esta decisión, la Corte Suprema reconoció que la discusión sobre la existencia de una relación laboral no constituye una pretensión independiente, sino un presupuesto necesario para el análisis de la pretensión de reposición, resultando procedente la vía del proceso abreviado laboral.

Esta idea es expuesta por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema en su octavo considerando:

**“Octavo:** No obstante ello, atendiendo a la búsqueda de eficacia de la tutela judicial frente a un despido considerado lesivo de derechos fundamentales, 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; (...)**”.

Asimismo, en el noveno considerando, desarrollando los fundamentos de dicha procedencia, afirma —como lo hemos venido exponiendo— que la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada *“no constituye una pretensión autónoma e independiente de la pretensión de reposición, sino que forma parte de la causa petendi de ésta última”*.

Esta sentencia, junto con otras como las casaciones 7353-2013 Cusco, 9785-2013 Cuzco, 8634-2013 Tacna, 5796-2013 Lima Norte y 5435-2013 Cusco en el mismo sentido, marcan un giro interpretativo hacia una posición acorde con los valores y principios establecidos en la NLPT.

En estas decisiones, la Corte Suprema reconoció que la discusión sobre la desnaturalización de los contratos modales o civiles forma parte de la *causa petendi* de la pretensión de reposición, sin configurar una pretensión autónoma, permitiendo así su tramitación en la vía del proceso abreviado laboral.

#### 4.3. *El II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y sus contradicciones*

El 8 y 9 de mayo de 2014 se llevó a cabo el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, que abordó, entre otros temas, la interpretación de la “*pretensión principal única*” en la NLPT. El Acuerdo 3.3 de dicho Pleno estableció:

*“3.3. ¿Cuáles son las pretensiones que pueden plantearse y acumularse en un proceso de reposición?”*

*El Pleno acordó por unanimidad:*

*En aplicación de la Ley N° 26636, (...). Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, las pretensiones de reposición en los supuestos de despido incausado o despido fraudulento solo podrán plantearse como pretensión principal única y serán tramitadas en la vía del proceso abreviado laboral; mientras que, si son acumuladas a otras pretensiones distintas a aquélla, serán de conocimiento del juez laboral en la vía del proceso ordinario laboral, de conformidad con el artículo 2 inciso 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”.*

Este acuerdo, sin embargo, no resulta del todo claro, pues podría interpretarse como un retorno a la postura restrictiva inicial. No obstante, los antecedentes del acuerdo permiten una interpretación más coherente.

En la página 48 del Informe del II Pleno se lee:

*“Cabe precisar que en la búsqueda de eficacia de la tutela judicial frente a un despido considerado lesivo de derechos fundamentales, que debe*

*primar en todo Estado Constitucional de Derecho; la Sala de Derecho Constitucional y Social en múltiples pronunciamientos (ver 9785-2013 Cuzco; 8634-2013 Tacna; 5796-2013 Lima Norte; 7358-2013 Cusco; 7353-2013 Cusco) ha acogido la posibilidad de que en el seno de un proceso abreviado laboral sí pueda discutirse la existencia de una relación laboral de duración indeterminada, ya sea por aplicación del principio de primacía de la realidad o por la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad o contrato civil, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición; siempre que éste se encuentre contenido en los presupuestos de la demanda (causa petendi) y en modo alguno postulado como pretensión expresa”.*

La última parte de este párrafo introduce una distinción artificial entre “pretensión expresa” y “pretensión no expresa o implícita” que resulta dogmáticamente incorrecta. La existencia de una relación laboral no es una pretensión (expresa o implícita), sino un elemento del supuesto de hecho de la pretensión de reposición.

## **5. Crítica a la interpretación restrictiva desde la aplicación del derecho**

### *5.1. El error conceptual: confundir elementos del supuesto de hecho con pretensiones*

La interpretación que considera la discusión sobre la naturaleza laboral del vínculo como una pretensión independiente incurre en un error fundamental: confunde elementos del supuesto de hecho normativo con pretensiones procesales.

En la aplicación del derecho, toda norma jurídica está compuesta por tres elementos: una hipótesis de incidencia, un mandato y una sanción. Como he señalado anteriormente, “la hipótesis (supuesto de hecho, hecho generador abstracto, *fattispecie*, *tatbestand*, soporte fáctico) es la descripción normativa (previa y genérica) de un hecho. El mandato o precepto es la orden o regla de conducta. La sanción es la consecuencia jurídica desencadenada ante la inobservancia del mandato de la norma<sup>8</sup>” (Paredes Palacios, 1997, 36).

---

<sup>8</sup>En esta exposición dejaré de lado, en el análisis el elemento de la sanción.

En el fenómeno de subsunción, un hecho se convierte en “hecho jurídico” cuando incide sobre él un precepto normativo, o dicho con otras palabras, cuando “encaja” en la hipótesis normativa. Solo entonces incidirá el mandato que, siendo antes virtual, se vuelve actual. Este proceso puede ocurrir gracias a la labor del juez en la sentencia cuando la composición del conflicto es mediada a través del proceso (Paredes Palacios, 1997, 36).

Por ejemplo, en el caso de la reposición por despido incausado, el petitório es la reposición (consecuencia jurídica), mientras que el supuesto de hecho incluye diversos elementos: la existencia de una relación laboral, la extinción unilateral del vínculo por decisión del empleador, y la ausencia de causa justa expresada. Estos elementos constituyen la hipótesis de incidencia normativa que debe verificar el juez para que incida el mandato.

La aplicación del derecho supone un proceso metodológico que incluye diversas fases, entre ellas: la selección de la norma aplicable, la fijación de los hechos, la subsunción del hecho concreto en el supuesto de la norma, y finalmente, la aplicación de la consecuencia jurídica. Dentro de este proceso, la determinación de los hechos que constituyen el caso concreto forma parte esencial de la actividad jurisdiccional y probatoria, en particular (Paredes Palacios, 1997, 40).

Considerar que la existencia del vínculo laboral constituye una pretensión independiente significaría atomizar artificialmente el supuesto de hecho normativo, convirtiendo cada uno de sus elementos en pretensiones autónomas. Tal interpretación no solo es dogmáticamente incorrecta, sino que resulta contraria a la lógica del instituto de la carga de la prueba, al mecanismo de la “*aplicación del derecho*” y conduce a resultados contrarios a los principios que inspiran la NLPT.

## 5.2. *Consecuencias prácticas de la interpretación restrictiva*

La interpretación restrictiva tiene consecuencias prácticas negativas para la tutela de los derechos laborales:

1. **Dilación procesal:** Al obligar a los trabajadores a recurrir a la vía ordinaria (más lenta que la abreviada) cuando se cuestiona la naturaleza laboral del vínculo, se contradice el propósito de celeridad que inspiró la asignación de la reposición a la vía abreviada.

2. **Obstaculización del acceso a la justicia:** Se impone una barrera técnica que dificulta el acceso a la tutela judicial efectiva, especialmente problemática considerando la desigualdad material entre trabajadores y empleadores.
3. **Incoherencia sistémica:** Se genera una situación paradójica donde los trabajadores con relación laboral formalmente reconocida acceden a una vía más célere (abreviada) que aquellos que, encontrándose en situación más precaria (con vínculo laboral encubierto), deben recurrir a una vía más lenta (ordinaria). Esto contradice el principio de informalismo procesal o privilegio del fondo sobre la forma, consagrado en el artículo III del Título Preliminar de la NLPT.

Esta interpretación restrictiva refleja un formalismo excesivo que termina por desvirtuar los fines del proceso laboral, convirtiendo lo que debería ser un instrumento de protección de derechos en un obstáculo para su realización efectiva.

## 6. El valor jurídico de los precedentes y acuerdos plenarios

### 6.1. *Jurisprudencia vs. precedentes vinculantes*

En el sistema jurídico peruano, como en otros sistemas de tradición romano-germánica, se ha experimentado una evolución significativa en cuanto al valor de las decisiones judiciales como fuente de derecho. Esta evolución refleja la tensión entre dos paradigmas: el tradicional sistema de *civil law* y la creciente influencia del *common law* en nuestro ordenamiento.

Tradicionalmente, en el *civil law* la jurisprudencia ha tenido un valor secundario frente a la ley, caracterizándose por su multiplicidad, posible contradicción entre decisiones, formación por decantación y dificultad para su identificación sistemática. La jurisprudencia se considera como fuente indirecta o mediata, configurándose a través de la reiteración de criterios interpretativos aplicados en la resolución de casos concretos<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup>Sobre la jurisprudencia y los precedentes puede verse Aguiló Regla (2015). Para una crítica a la recepción del precedente en los países del *common law* Taruffo (2012) y Taruffo (2016). Para una comprensión del precedente inglés y su comparación con el precedente norteamericano y la jurisprudencia en los países del *civil law* Cross (1977).

En contraste, en el *common law* los precedentes han gozado históricamente de mayor fuerza vinculante, operando bajo el principio del *stare decisis*, por el cual las decisiones de los tribunales superiores<sup>10</sup> vinculan (en mayor o menor medida) así mismos y a los inferiores en casos futuros similares. Este sistema se ve facilitado por una estructura judicial que permite a las cortes supremas resolver menos casos y producir decisiones más fácilmente identificables y estables en el tiempo.

En las últimas décadas, diferentes ordenamientos han incorporados sus propias maneras de entender al precedentes. Es el caso, por ejemplo, de la *súmula vinculante* del derecho brasileño. El ordenamiento jurídico peruano también ha sido seducido por la idealización del precedente y ha incorporado figuras como el precedente vinculante, tanto en el ámbito constitucional (artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional) como en el judicial (artículo 400 del Código Procesal Civil y artículo 40 de la NLPT). Estos precedentes, a diferencia de la jurisprudencia tradicional, gozan de eficacia general inmediata y vinculan directamente a todos los órganos jurisdiccionales.

Detrás de la incorporación del precedente está la idea de que este sí es fuente normativa, a diferencia de la jurisprudencia que parece no serlo, lo cual, sin embargo, es erróneo. El problema con la jurisprudencia es que suele ser difícil de identificarla, pero no que no fuerza normativa o “vinculante”. Ello porque, materialmente, tanto la jurisprudencia como el precedente vinculante cumplen una función similar: establecer criterios específicos para resolver casos concretos que deberían seguirse en todos los casos donde resulte aplicable el mismo criterio. La diferencia radica principalmente en la técnica empleada para su reconocimiento: en la jurisprudencia es la decantación; mientras que los llamados precedentes nacen con el calificativo de “vinculantes”.

## 6.2. Crítica a los acuerdos plenarios como fuente normativa

Los plenos jurisdiccionales, por su parte, representan un fenómeno jurídico distinto que merece un análisis crítico desde la perspectiva de la teoría de las fuentes del derecho y la separación de poderes.

A diferencia de la jurisprudencia y de los precedentes vinculantes, los acuerdos plenarios no constituyen la resolución de casos concretos donde

---

<sup>10</sup>Por tribunales superiores quiero significar tribunales de vértice.

emerge un criterio determinado, sino la formación de criterios jurídicos sin vinculación inmediata a casos específicos. En esencia, constituyen una creación directa de normas jurídicas generales y abstractas.

Esta función normativa de los plenos jurisdiccionales plantea serias cuestiones de constitucionalidad desde la perspectiva de la separación de poderes en un Estado Constitucional de Derecho. Al crear normas sin la mediación de un caso concreto, los jueces asumen una función que correspondería constitucionalmente al legislador. Como ha señalado la doctrina, la legitimidad de la interpretación judicial deriva precisamente de su vinculación a controversias reales, donde la interpretación normativa se encuentra condicionada por los hechos específicos del caso.

Si bien el artículo 116 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial regula los plenos jurisdiccionales, estableciendo que tienen como finalidad “*concordar jurisprudencia de su especialidad*”, cabe preguntarse si esta disposición habilita a las y los jueces a crear normas con carácter general y abstracto o si, por el contrario, su función debería limitarse a sistematizar criterios ya aplicados en casos concretos. La modificación introducida por la Ley 31591 que avala la creación de “*reglas interpretativas que serán de obligatorio cumplimiento e invocadas por los magistrados de todas las instancias judiciales*” no salva la objeción respecto de la constitucionalidad de la creación legislativa de las y los jueces supremos.

### 6.3. *El valor de los criterios establecidos en la Casación Laboral 7358-2013 Cusco como precedente de obligatorio cumplimiento*

Conforme al artículo 22 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por D.S. 017-93-JUS, *los principios jurisprudenciales*, es decir, los criterios normativos aplicados al resolver un caso, deben ser seguidos por las y los jueces en todas las instancias, como precedente de obligatorio cumplimiento, cada vez que haya la necesidad de aplicar el mismo criterio.

En el caso concreto, cada vez que un órgano de instancia necesite resolver sobre la procedencia del proceso laboral donde se discuta la desnaturalización del vínculo o del contrato, deberá entenderse que ello no constituye una pretensión adicional principal, sino que se trata, simplemente, de los elementos de la *causa petendi*. Por lo tanto, lo correcto —conforme al principio jurisprudencial establecido en la Casación Laboral 7358-2013 Cusco— será la procedencia de la demanda.

La Casación Laboral 7358-2013 expresa esta idea en los siguientes términos:

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

Esta idea de tratar a los principios jurisprudenciales como precedentes de obligatorio cumplimiento no desconoce que las y los jueces puedan apartarse de los mismos. Pero el apartamiento de los mismos (mediante la técnica del *distinguish* o del *overrule*) no significa que ello sea meramente voluntario o arbitrario, sino solo en tanto se pueda sostener que el caso es distinto o que el criterio dado era erróneo. De ahí que salte a la vista que el verdadero carácter de un principio jurisprudencial o precedente obligatorio está en su prestigio o carácter persuasivo: uno sigue el principio jurisprudencial (tratado como precedente) porque se entiende que lo sostienen buenas razones. Y en el caso de la Casación Laboral 7358-2013 y similares se puede advertir que su factura es sólida, respaldada por la doctrina procesal y tributaria de los principios y fundamentos que animan al proceso laboral.

## 7. Conclusiones y propuestas interpretativas

### 7.1. Interpretación sistemática y finalista de la “pretensión principal única”

Una interpretación sistemática y finalista de la expresión “pretensión principal única” contenida en el artículo 2, inciso 2 de la NLPT debe partir de los siguientes fundamentos:

1. **Respeto al concepto dogmático de pretensión:** La pretensión procesal comprende tanto el *petitum* como la *causa petendi*. Los elementos del supuesto de hecho normativo (como la existencia de una relación laboral) forman parte de la *causa petendi*, no constituyen pretensiones independientes.
2. **Consideración de la finalidad legislativa:** La asignación de la reposición a la vía del proceso abreviado buscaba dotar de mayor celeridad a la protección contra el despido arbitrario. Esta finalidad resulta especialmente relevante en los casos donde se discute la desnaturalización de contratos, dada la situación de mayor vulnerabilidad de estos trabajadores.
3. **Aplicación de los principios de la NLPT:** Los principios de acceso a la justicia, prevalencia del fondo sobre la forma, celeridad y economía procesal, consagrados en el Título Preliminar de la NLPT, apuntan claramente hacia una interpretación no restrictiva de la “pretensión principal única”.
4. **Respeto a los principios jurisprudenciales que deben ser considerados precedentes de obligatorio cumplimiento:** La interpretación propuesta es consistente con los criterios establecidos en la Casación Laboral 7358-2013-Cusco y similares, que constituyen precedentes de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Estas decisiones reconocen que la discusión sobre la desnaturalización de contratos forma parte de la *causa petendi* de la pretensión de reposición.

### 7.2. La acumulación de pretensiones en el contexto de la reposición

Un aspecto importante a considerar en la interpretación de la “pretensión principal única” es su relación con las distintas formas de acumulación de pretensiones. Si bien la expresión “única” parece excluir cualquier forma de acumulación, una interpretación sistemática permite observar que:

1. La expresión “única” se refiere específicamente a pretensiones principales independientes.
2. Como he señalado en un análisis anterior, las pretensiones accesorias son aquellas que dependen de una pretensión principal y siguen su suerte. A veces, esas pretensiones accesorias vienen señaladas en la ley y ni siquiera necesitan ser demandadas o pedidas expresamente, como los intereses legales, las costas y costos, o las remuneraciones devengadas en el caso del despido nulo (Paredes Palacios, 2025, 9, 12).
3. También la pretensión principal de reposición podría venir acumulada con una subordinada: la indemnización por despido arbitrario. En ese caso, cualquiera sea la cuantía, la competencia recaería en los juzgados especializados de trabajo puesto que los juzgados de paz letrados laborales solo son competentes para conocer las impugnaciones de sanciones diferentes al despido<sup>11</sup>. A la misma conclusión se arriba desde los artículos 32 y 82 del Código Procesal Civil (Paredes Palacios, 2025, 8–10).
4. En el caso de la reposición, resulta perfectamente compatible con la “pretensión principal única” la acumulación de pretensiones accesorias (como costas y costos, o remuneraciones devengadas en el caso del despido nulo) o subordinadas (como la indemnización por despido arbitrario cualquiera sea la cuantía).

Como he señalado en un trabajo reciente, *“resultaría ilógico, además de impráctico y de crearse un serio obstáculo en el acceso a la justicia, que se pida al demandante que presente dos demandas simultáneas, para discutir los mismos elementos fácticos y jurídicos, pero con consecuencias distintas: una ante los JPLL pidiendo la indemnización por despido arbitrario y otra ante los JET solicitando la reposición. Ello sería ir en contra de los fundamentos de la acumulación: evitar sentencias contradictorias, privilegiando la economía procesal y el acceso a la justicia”* (Paredes Palacios, 2025, 8).

---

<sup>11</sup>Al respecto, el inciso 6 del artículo 1 de la NLPT, conforme a la modificatoria introducida por la Ley 32155 establece como competencia de los juzgados de paz letrados laborales:

*“En proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, (...), tales como amonestación verbal, amonestación escrita, días de suspensión sin goce de remuneraciones y cualquier otra que no implique la finalización del vínculo laboral, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical”.*

### 7.3. Propuesta concreta

La interpretación de la expresión “*pretensión principal única*” debe ser la siguiente:

1. La vía del proceso abreviado laboral procede para las pretensiones de reposición, incluso cuando se discuta la existencia de una relación laboral por aplicación del principio de primacía de la realidad o por desnaturalización de contratos civiles o modales. Tal discusión forma parte de la *causa petendi* de la pretensión de reposición.
2. La existencia de una relación laboral constituye un presupuesto o elemento del supuesto de hecho de la pretensión de reposición, no una pretensión independiente.
3. La expresión “única” significa que no pueden acumularse a la reposición otras pretensiones principales independientes (como el pago de beneficios sociales), sin perjuicio de incluir pretensiones accesorias o la subordinada de indemnización por despido arbitrario.
4. Los órganos jurisdiccionales deberían seguir el criterio establecido en la Casación Laboral 7358-2013-Cusco y similares, como precedentes de obligatorio cumplimiento, entendiendo que la discusión sobre la desnaturalización del vínculo laboral forma parte de la *causa petendi* de la pretensión de reposición.

Esta interpretación no solo resulta dogmáticamente correcta, sino que favorece la tutela efectiva de los derechos laborales, especialmente de aquellos trabajadores en situación más precaria, cuya relación laboral ha sido encubierta bajo formas contractuales civiles o modales. Asimismo, contribuye a la materialización de los principios de celeridad, economía procesal y acceso a la justicia que inspiran la NLPT, evitando que una interpretación formalista se convierta en un obstáculo para la realización de los derechos fundamentales laborales.

### **Bibliografía**

Aguiló Regla, J. (2015). Fuentes del derecho. En D. González Lagier (Ed.), *Conceptos básicos del derecho*. Madrid: Marcial Pons.

- Apolín Meza, D. L. (2004). Apuntes iniciales en torno a los límites en la aplicación del aforismo *iura novit curia* y la reconducción de pretensiones. *Ius et veritas*, 29, 32–40.
- Arce Ortiz, E. G. (2012). La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma. *Derecho PUCP*, 68, 435–448. URL: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2841>. doi:10.18800/derechopucp.201201.016. Number: 68.
- Cross, R. (1977). *Precedent in English law*. Clarendon law series (3rd ed.). Oxford: Clarendon Press.
- Monroy Gálvez, J. (2021). *Teoría general del proceso*. (Cuarta ed.). Lima: Communitas.
- Paredes Palacios, P. (1997). *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. Lima: ARA Editores.
- Paredes Palacios, P. (2010). La Nueva Ley Procesal del Trabajo y la acción de amparo en materia laboral. En *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (pp. 117–170). Lima: Academia de la Magistratura del Perú.
- Paredes Palacios, P. (2024). Comentarios al Proyecto del Código Procesal del Trabajo para el Perú - CPT. *paulparedes.pe*, . URL: [https://www.paulparedes.pe/papers/PAUL-PAREDES\\_COMENTARIOS-PROYECTO-CPT-v2.pdf](https://www.paulparedes.pe/papers/PAUL-PAREDES_COMENTARIOS-PROYECTO-CPT-v2.pdf).
- Paredes Palacios, P. (2025). La competencia por materia en el proceso laboral peruano: impacto de la modificación introducida por la Ley 32155. *paulparedes.pe*, . URL: [https://www.paulparedes.pe/papers/PAUL-PAREDES\\_A01-02\\_NLPT-competencia-materia-v2.pdf](https://www.paulparedes.pe/papers/PAUL-PAREDES_A01-02_NLPT-competencia-materia-v2.pdf).
- Silva Gallinato, M. P. (2019). Alcances del amparo constitucional y de la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad en Chile. Santiago de Chile: Tribunal Constitucional de Chile.
- Taruffo, M. (2012). El precedente judicial en los sistemas de Civil Law. *Revista IUS ET VERITAS*, (pp. 88–95).
- Taruffo, M. (2016). Consideraciones sobre el precedente. *Revista IUS ET VERITAS*, (pp. 330–342).