

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

**La Desnaturalización de los Contratos sujetos a modalidad
en la Jurisprudencia Laboral**

Para optar el título profesional de:
ABOGADA

PRESENTADO POR:
Bach. Katherine Mayli CASAHUILLCA ESCARRACHE

ASESOR:
Mtro. Víctor CABRERA MEDRANO

AYACUCHO - PERÚ

2026

DEDICATORIA:

A mis queridos padres Charo y Javier, quienes con sacrificio, paciencia y amor hicieron posible este logro. Gracias por enseñarme que la constancia y la dedicación siempre tienen recompensa. A mi hermanito, Alejandro, por ser parte importante de mi vida y motivarme siempre a seguir adelante. Y, a todas las personas que formaron parte de este proceso y que, de una u otra manera, contribuyeron a mi crecimiento personal y profesional. Cada esfuerzo, aprendizaje y dificultad valieron la pena para llegar hasta aquí.

AGRADECIMIENTO

A la UNSCH, mi familia y amigos.

ÍNDICE

DEDICATORIA:	..ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC	xii
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I:	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Delimitación de la investigación	22
1.2.1. Delimitación Espacial	22
1.2.2. Delimitación Temporal	22
1.3. Problemas de investigación	22
1.3.1. Problema Principal	22
1.3.2. Problemas específicos	22
1.4. Objetivos de la investigación	23
1.4.1. Objetivo General	23
1.4.2. Objetivos Específicos	23
1.5. Justificación e importancia de la investigación	23
1.5.1. Justificación	23
1.5.2. Limitaciones de la Investigación	25
1.5.3. Importancia	25
CAPITULO II:	27
MARCO TEÓRICO	27
2.1. Antecedentes del problema	27
2.1.1. Antecedentes internacionales	27

2.1.2. Antecedentes nacionales:	28
2.2. Bases teóricas.....	31
2.2.1. Contratos sujetos a modalidad	31
2.2.2. Desnaturalización de los contratos	41
2.2.3. El despido laboral	43
2.2.4. El proceso de amparo y el despido	44
2.2.5. El Precedente Vinculante: una breve noción	46
2.2.6. Pleno jurisdiccional: una breve noción.....	47
2.2.7. Trilogía del despido en las normas laborales.....	49
2.2.8. Los despidos legales en el Perú	50
2.2.9. Los despidos ilegales en el Perú	53
2.2.10. Mecanismos de tutela legales frente al despido ilegal.....	57
2.2.11. La tipología del despido en la jurisprudencia	59
2.3. Marco conceptual.....	65
2.3.1. Contrato de trabajo.....	65
2.3.2. Locación de servicios.....	65
2.3.3. Prestación personal del servicio.....	65
2.3.4. Remuneración	66
2.3.5. Subordinación	66
2.3.6. Desnaturalización.....	66
2.3.7. Organización Internacional del Trabajo (OIT)	66
2.3.8. Gratificación	66
CAPÍTULO III:	67
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	67
3.1. Hipótesis general.....	67
3.2. Hipótesis específica	67

3.3. Identificación y operacionalización de las variables.....	67
3.3.1. Identificación de Variables	67
3.3.2. Operacionalización de variables e indicadores.....	68
CAPITULO IV:.....	69
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	69
4.1. Tipo y nivel de investigación	69
4.1.1. Tipo de Investigación.....	69
4.1.2. Nivel de Investigación	69
4.1.3. Enfoque de investigación.....	69
4.2. Métodos y diseño de investigación.....	69
4.2.1. Métodos de investigación	69
4.2.2. Diseño de la investigación	70
4.2.3. Diseño en función al tipo y nivel de investigación.....	70
4.3. Población y muestra de la investigación	70
4.3.1. Universo.....	70
4.3.2. Población	70
4.3.3. Muestra	71
4.3.4. Muestreo	71
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	71
4.4.1. Técnicas	71
4.4.2. Instrumentos.....	71
4.4.3. Procesamiento y análisis de los datos	71
CAPÍTULO V:	72
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	72
5.1. Descripción de los resultados	72
5.2. Discusión de resultados	121
CAPÍTULO VI:.....	129
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	129

6.1. CONCLUSIONES	129
6.2. RECOMENDACIONES	133
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	134
Anexo 1: Matriz de Consistencia	137

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Datos Generales	72
Tabla 2: Descripción de los hechos	74
Tabla 3 pretensiones accesorias de las demandas sobre desnaturalización	85
Tabla 4: Tiempo de prestación de servicios.....	86
Tabla 5: Tipo de contrato.....	88
Tabla 6: Principios laborales invocados en las sentencias de primera instancia	90
Tabla 7: Fallo	91
Tabla 8: Causales de desnaturalización	104
Tabla 9: Parte normativa.....	107
Tabla 10: Parte doctrinaria.....	110
Tabla 11: Parte Jurisprudencial.....	112
Tabla 12: Medios probatorios	116
Tabla 13: Pronunciamiento de la sentencia de segunda instancia	118
Tabla 14: Sentencias	119

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Procesos laborales -----	74
Figura 2: Pretensión principal -----	85
Figura 3: Pretensiones accesorias -----	86
Figura 4: Promedio del tiempo de prestación de servicios -----	88
Figura 5: Tipos de contratos modales -----	90
Figura 6: Principios laborales invocados en las sentencias de primera instancia -----	91
Figura 7: Pronunciamientos de tribunal constitucional y la corte suprema -----	102
Figura 8: Causales de desnaturalización -----	107
Figura 9: Marco normativo -----	110
Figura 10: Doctrina -----	112
Figura 11: Jurisprudencia -----	115
Figura 12: Pronunciamientos de segunda instancia -----	118
Figura 13: Sentencias -----	120

RESUMEN

La investigación denominada “La Desnaturalización de los Contratos sujetos a modalidad en la Jurisprudencia Laboral”, tuvo como objetivo determinar el porcentaje de contratos de trabajo sujetos a modalidad que se desnaturalizan en la jurisprudencia laboral peruana debido a la inobservancia de la causa objetiva que justifica su temporalidad. Siendo así, se analizó la incidencia de tres causales específicas de desnaturalización: la continuidad de labores luego del vencimiento del plazo contractual, el fraude en la contratación y la simulación contractual.

Los resultados evidencian un alto índice de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia peruana, principalmente debido al incumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo N.º 728, en particular la ausencia de una causa objetiva real que sustente la temporalidad del vínculo laboral. En consecuencia, los órganos jurisdiccionales reconocen la existencia de relaciones laborales a plazo indeterminado, aplicando el principio de primacía de la realidad.

En ese sentido, con la finalidad de comprobar el objetivo propuesto, se llevó a cabo una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, retrospectivo y de corte transversal descriptivo. La muestra estuvo conformada por 22 resoluciones laborales vinculadas a contratos sujetos a modalidad. Asimismo, como técnica de recolección de datos se empleó el análisis documental y como instrumento se utilizó la ficha de análisis documental

Finalmente, la investigación concluye que la existencia de una relación laboral depende de las condiciones reales en las que se desarrolla la prestación de servicios y no

de la denominación formal del contrato. Por ello, se recomienda fortalecer la capacitación en materia laboral y reforzar la supervisión de la contratación laboral por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), a fin de garantizar el respeto de los derechos laborales y el cumplimiento de la normativa vigente.

Palabras clave: Contratos sujetos a modalidad, desnaturalización, causa objetiva, simulación contractual, fraude laboral, primacía de la realidad, contratación temporal.

ABSTRAC

The research entitled “The Denaturalization of Fixed-Term Employment Contracts in Labor Jurisprudence” aimed to determine the percentage of fixed-term employment contracts that become denaturalized in Peruvian labor jurisprudence due to the non-observance of the objective cause that justifies their temporary nature. In this regard, the study analyzed the incidence of three specific causes of denaturalization: the continuation of work after the expiration of the contractual term, fraud in hiring, and contractual simulation.

The results show a high rate of disqualification of fixed-term employment contracts in Peruvian jurisprudence, mainly due to non-compliance with the requirements established in Legislative Decree No. 728, particularly the absence of a genuine objective cause to justify the temporary nature of the employment relationship. Consequently, the courts recognize the existence of indefinite-term employment relationships, applying the principle of primacy of reality.

In this sense, in order to verify the proposed objective, a basic research study was conducted with a descriptive level, a quantitative approach, and a non-experimental, retrospective, and cross-sectional descriptive design. The sample consisted of 22 labor rulings related to fixed-term employment contracts. Likewise, documentary analysis was used as the data collection technique, and a documentary analysis form was employed as the research instrument.

Finally, the research concludes that the existence of an employment relationship depends on the real conditions under which the services are performed and not on the formal designation of the contract. Therefore, it is recommended to strengthen labor

training programs and reinforce labor hiring supervision by the National Superintendence of Labor Inspection (SUNAFIL) in order to guarantee respect for labor rights and compliance with current labor regulations.

Keywords: Fixed-term employment contracts, denaturalization, objective cause, contractual simulation, labor fraud, primacy of reality, temporary employment.

INTRODUCCIÓN

En el derecho laboral peruano, toda prestación personal de servicios que sea remunerada y se ejecute bajo subordinación genera la presunción de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Dicha presunción, prevista en el artículo 4° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728, tiene carácter relativo, por lo que puede ser desvirtuada cuando se acredita la celebración de un contrato sujeto a modalidad debidamente sustentado. El contrato de trabajo se entiende como un acuerdo de ejecución sucesiva, es decir, que se desarrolla en el tiempo y no se agota en un solo acto, respondiendo a las necesidades permanentes del empleador. Por ello, lo normal es que se celebre por tiempo indefinido.

Para que se presuma la existencia de un contrato laboral, deben concurrir tres elementos esenciales: Prestación personal de servicios, Remuneración, y Subordinación. Cuando estos elementos están presentes, se presume que hay un vínculo laboral indefinido, salvo prueba en contrario mediante un contrato modal debidamente celebrado.

La presente investigación denominada: La desnaturalización de los contratos sujetos de modalidad en la jurisprudencia laboral, posee como objetivo principal: Determinar el porcentaje de contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia peruana que se desnaturalizan debido a la inobservancia de la causa objetiva que justifica su temporalidad; y, como objetivos secundarios: a) Determinar el porcentaje de casos donde el trabajador continúa laborando con posterioridad al vencimiento del plazo contractual, como causa de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana. b) Determinar el porcentaje de casos en los que el fraude constituye una causa de la desnaturalización de los contratos de trabajo

sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana. c) Determinar el porcentaje de casos en los que la simulación constituye una causa de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana.

Como hipótesis general se ha esbozado la siguiente: Mas del 50% de los contratos de trabajos sujetos a modalidad en la jurisprudencia peruana se desnaturalizan debido a la inobservancia de la causa objetiva que justifica su temporalidad.

Para la investigación, se analizaron las normas laborales peruanas, las leyes especiales y el derecho comparado relacionado con el tema de estudio. Asimismo, se desarrolló con un nivel descriptivo, sustentándose en el análisis de fuentes doctrinarias, normativas y sentencias relevantes.

CAPITULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática

Actualmente, ha surgido una nueva modalidad de contratación laboral que presenta dos aspectos opuestos. Por un lado, se considera beneficiosa porque permite atender las necesidades productivas de las empresas y contribuye a reducir el desempleo en un país determinado. Por otro lado, esta forma de contratación también ha sido objeto de críticas, ya que puede violar los derechos laborales de los operarios, aprovechándose de su buena fe.

El problema radica en que los contratos modales se han convertido en una práctica común entre los empleadores, quienes los utilizan como estrategia para impulsar el crecimiento económico de sus empresas, aumentando su productividad y competitividad en el mercado. No obstante, en muchos casos, la verdadera finalidad de recurrir a este tipo de contratación es eludir las obligaciones laborales establecidas por la ley, especialmente aquellas que surgen al contratar trabajadores de manera indefinida o al momento de efectuar despidos, sean estos justificados o arbitrarios.

Los contratos modales de trabajo, también conocidos como contratos temporales o a plazo fijo, suelen vulnerar el derecho a la estabilidad laboral. Aunque jurídicamente estos contratos se justifican por la duración limitada de la labor que realizará el trabajador, en la práctica muchas veces se emplean para cubrir necesidades permanentes de la empresa. Como consecuencia, los trabajadores se ven obligados a renovar sus contratos de manera continua para conservar su empleo. Dado que los contratos modales comprenden diversas modalidades, es fundamental conocer sus características jurídicas específicas, comprender por qué fueron creados y cuál es su verdadera finalidad.

El derecho a la estabilidad laboral implica la posibilidad del trabajador de mantener su empleo. Este derecho se divide en dos dimensiones: la estabilidad laboral de entrada, que se refiere al acceso al empleo mediante un contrato (ya sea temporal o indefinido), y donde se constituye la relación jurídica entre empleador y trabajador; y la estabilidad laboral de salida, que está vinculada a la terminación de dicha relación, la cual solo debería producirse por una causa justificada, como una falta grave.

Sin embargo, la problemática vinculada a la estabilidad laboral no se restringe únicamente a estas dos dimensiones, sino que también incorpora la distinción entre estabilidad absoluta y relativa, categorías que influyen directamente en la regulación del despido. En este marco, el artículo 27 de la Constitución dispone que, frente a un despido arbitrario, el trabajador debe percibir una indemnización como mecanismo de protección. No obstante, el Tribunal Constitucional ha señalado que esta disposición presenta vacíos normativos.

A raíz de esta situación, en la Sentencia (Expediente N.º 1124-2001-AA/TC, 2002), caso “*Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú y FETRATEL*”, el Tribunal determinó que, frente a despidos arbitrarios que vulneren derechos fundamentales, no basta con la indemnización. En estos casos, corresponde la reposición del trabajador en su puesto como una forma adecuada de reparación. Así, el Tribunal interpreta que el artículo 27º no establece de forma precisa cuál debe ser la protección frente al despido arbitrario, sino que delega esa tarea al legislador. La figura de la reposición, por tanto, surge como una medida necesaria para restablecer el goce efectivo de los derechos constitucionales vulnerados, bajo la premisa de que la única forma real de reparar dicha afectación es restaurar el estado previo a la violación.

La decisión del Tribunal Constitucional peruano de establecer la reposición como consecuencia del despido injustificado ha generado un impacto significativo en las relaciones laborales. Esta medida, si bien busca proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, ha ocasionado que muchos empleadores enfrenten mayores cargas económicas, lo que ha motivado una reacción estratégica por parte del sector empresarial: el incremento de la contratación bajo modalidades temporales. Esta práctica, lejos de beneficiar a los trabajadores, ha terminado por precarizar sus condiciones laborales al eludir los compromisos propios de un vínculo laboral estable.

En efecto, los costos laborales asociados a un contrato de trabajo permanente no se limitan al pago de la remuneración mensual, sino que comprenden diversas obligaciones adicionales que debe asumir el empleador, tales como las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios (CTS), la participación en las utilidades cuando corresponda, la asignación familiar, entre otros beneficios. A ello se agregan los costos derivados de la extinción del vínculo laboral, ya sea mediante el pago de una indemnización por despido arbitrario o, en caso de una desvinculación justificada, la liquidación de los beneficios sociales correspondiente. Más aún, la reposición judicial del trabajador, cuando procede, representa un costo adicional que las empresas muchas veces no están dispuestas a asumir, generando un incentivo para el uso extensivo de contratos temporales.

En contraste con esta situación, diversos países europeos han establecido marcos normativos más precisos y comprensibles para regular los contratos de duración determinada. Tal es el caso de España, donde desde 1998, mediante el Estatuto de los Trabajadores, se formalizó la existencia de tres tipos de contratos temporales claramente definidos. El primero es el contrato por obra o servicio determinado, cuya duración

depende de la conclusión del trabajo específico para el que se contrató al trabajador. El segundo es el contrato eventual por circunstancias de la producción, utilizado en contextos de incremento de la carga laboral o de pedidos, con una duración máxima de seis meses dentro de un período de un año. Finalmente, el contrato de interinidad se aplica para cubrir vacantes temporales, especialmente cuando se espera el retorno del trabajador sustituido, y tiene una duración máxima de tres meses durante el proceso de selección.

Italia, por su parte, regula esta materia a través de la Ley N° 230 de 1962, donde los contratos temporales se clasifican principalmente en dos categorías: contratos de trabajo de temporada, aquellos destinados a sustituir trabajadores por licencias de maternidad o enfermedad, y contratos por acumulación puntual de trabajo. Esta clasificación permite una mayor previsibilidad y legalidad en la contratación temporal.

En el caso de Alemania, la legislación vigente es la Ley de Trabajo a Tiempo Parcial y Contratos de Duración Determinada, promulgada en 2001. A diferencia de España e Italia, en Alemania no se establecen tipologías específicas de contratos temporales. En su lugar, se permite su uso bajo ciertas justificaciones legítimas, como la necesidad temporal de un puesto, la facilitación del ingreso al mercado laboral para nuevos trabajadores, o el reemplazo de empleados que se encuentran temporalmente ausentes por enfermedad. Estos contratos pueden extenderse hasta un máximo de dos años, permitiéndose al menos dos renovaciones en intervalos de seis meses o un año.

En el contexto latinoamericano, Colombia establece en el artículo 45° del Código Sustantivo del Trabajo que los contratos laborales pueden celebrarse por tiempo determinado, por la duración de una obra o servicio, por tiempo indefinido, o para ejecutar tareas ocasionales, accidentales o transitorias. El artículo 46° establece que los contratos

a término fijo no deben superar los tres años, aunque si su duración es inferior a un año, pueden renovarse hasta tres veces. Por su parte, el artículo 47° presume que los contratos por obra o servicio tienen una duración de seis meses, salvo que las partes acuerden otra cosa.

Finalmente, en Ecuador, la normativa laboral también contempla formas específicas de contratación temporal. Entre ellas se encuentran el contrato por obra o servicio determinado, cuya duración no puede exceder los tres años, y el contrato eventual, que se utiliza ante exigencias puntuales del mercado o acumulación de tareas, con un límite de duración de seis meses y un máximo de hasta 12 meses.

En Chile, la normativa laboral contemplada en su Código del Trabajo establece la figura del contrato a plazo fijo, cuya duración máxima es de un año. Sin embargo, para aquellos trabajadores que cuenten con un título profesional o técnico, este límite puede extenderse hasta por veinticuatro meses. La ley prohíbe que dicho contrato sea terminado anticipadamente; si esto ocurre, el empleador está obligado a indemnizar al trabajador con el pago equivalente a las remuneraciones pendientes hasta el vencimiento del contrato. En cuanto al contrato por obra o faena, este no está sujeto a un plazo determinado, ya que su vigencia se mantiene hasta la culminación del trabajo específico.

Por su parte, Argentina regula esta materia a través de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, promulgada en 1976. En sus artículos 90° al 93° se establece que los contratos a plazo determinado no deben exceder los cinco años de duración, siendo renovables mientras no se supere este límite. Además, deben formalizarse por escrito y justificarse según la naturaleza de la actividad. La ley también prohíbe expresamente que se contrate bajo esta modalidad para cubrir labores de carácter permanente, lo que refuerza el principio de estabilidad laboral.

En el ámbito nacional, la proliferación de los contratos modales o temporales en el Perú tiene su origen en la crisis económica que atravesó el país en décadas anteriores. En un intento por reactivar la economía y reducir el desempleo, se promovió el uso de contratos temporales como una solución pragmática para fomentar la productividad. Sin embargo, con la implementación de la estabilidad laboral absoluta y la reposición como remedio frente a despidos arbitrarios, se produjo un efecto contrario: el uso de la contratación temporal se incrementó de forma desmedida. Ello se ha reflejado en un creciente número de procesos judiciales, donde los trabajadores demandan la desnaturalización de sus contratos, invocando su derecho a la estabilidad en el empleo.

Un estudio publicado el 18 de diciembre de 2017 por el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) indica que la contratación temporal se incrementó significativamente tras la reforma laboral de 2001, periodo en el que se fortaleció la figura de la reposición frente al despido injustificado. Esta situación ha generado una controversia jurídica entre lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Legislativo N.º 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), que establece que el contrato de trabajo es, como regla general, de duración indeterminada, aunque puede celebrarse bajo modalidad siempre que se cumplan los requisitos legales, y el artículo 34 del mismo cuerpo normativo, el cual señala que el despido arbitrario únicamente da lugar al pago de una indemnización como forma de reparación.

En el plano local, específicamente en Lima Metropolitana, las cifras respaldan el crecimiento de esta modalidad de contratación. El Anuario Estadístico del año (2014), elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), reveló que existían más de dos millones de trabajadores contratados temporalmente. De ellos, los contratos más frecuentes fueron aquellos por inicio o incremento de actividad (784,535),

por necesidades del mercado (680,278), de suplencia (13,782) y por obra determinada o servicio específico (646,696). Aunque estas cifras datan de 2014, y los anuarios de años posteriores no brindan información detallada sobre la evolución de la contratación temporal, los múltiples litigios laborales relacionados con estas modalidades permiten inferir que su uso no ha disminuido, y que la estabilidad laboral sigue viéndose afectada.

Una posible razón por la cual las cifras recientes sobre contratación temporal no se han visibilizado en los informes oficiales radica en que, el 2 de junio de 2016, la SUNAFIL aprobó el Protocolo N° 03-2016-SUNAFIL/INII mediante la Resolución de Superintendencia N° 071-2016-SUNAFIL. Este protocolo fue concebido como una herramienta para frenar el abuso de los contratos temporales. En dicho marco, el numeral 25.5 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo clasifica como infracción muy grave el uso fraudulento de la contratación determinada.

Además, mediante la Resolución de Superintendencia N° 036-2016-SUNAFIL, se promovió el proyecto “Disposiciones aplicables para la Fiscalización de los Contratos de Trabajo sujetos a Modalidad”. Sin embargo, en la práctica, estas disposiciones han tenido escaso impacto, convirtiéndose en normas sin ejecución efectiva. Aunque el Ministerio de Trabajo ha mostrado preocupación por esta problemática, la coyuntura actual ha llevado al Gobierno a seguir promoviendo el uso de contratos modales. Si bien ello no es necesariamente negativo, sí resulta indispensable garantizar que su aplicación respete los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el derecho a la estabilidad laboral.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación Espacial

Resoluciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú y el Tribunal Constitucional.

1.2.2. Delimitación Temporal

El estudio abarca las casaciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia en el año 2023, así como las sentencias del Tribunal Constitucional comprendidas en el periodo 2020–2024.

1.3. Problemas de investigación

1.3.1. Problema Principal

¿Cuál es el porcentaje de contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia peruana que se desnaturalizan debido a la inobservancia de la causa objetiva que justifica su temporalidad?

1.3.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es el porcentaje de casos donde el trabajador continúa laborando con posterioridad al vencimiento del plazo contractual, como causa de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana?

b) ¿Cuál es el porcentaje de casos en los que el fraude constituye una causa de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana?

c) ¿Cuál es el porcentaje de casos en los que la simulación constituye una causa

de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar el porcentaje de contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia peruana que se desnaturalizan debido a la inobservancia de la causa objetiva que justifica su temporalidad.

1.4.2. Objetivos Específicos

a) Determinar el porcentaje de casos donde el trabajador continúa laborando con posterioridad al vencimiento del plazo contractual, como causa de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana.

b) Determinar el porcentaje de casos en los que el fraude constituye una causa de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana.

c) Determinar el porcentaje de casos en los que la simulación constituye una causa de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación

El conocimiento generado a través de esta investigación se proyecta como un aporte valioso para los trabajadores a nivel nacional. Al identificar con mayor precisión los casos de desnaturalización de contratos modales, se contribuye a delimitar los

parámetros necesarios para el reconocimiento del vínculo laboral, en cumplimiento con la finalidad constitucional del Estado de proteger los derechos del trabajador.

Desde una perspectiva metodológica, el estudio ofrece una base técnica y procedimental para examinar rigurosamente la problemática planteada. Mediante el uso de instrumentos e indicadores adecuados, se posibilita una evaluación precisa del fenómeno en su contexto local, lo cual fortalece la validez de las conclusiones y permite establecer generalizaciones con sustento empírico.

En el plano práctico, la investigación busca abordar de manera directa la situación que afecta al sector privado. En este espacio, se ha detectado la celebración de contratos modales para labores que, en la práctica, se ejecutan bajo condiciones de subordinación. Este incumplimiento transgrede la desnaturalización contractual y menoscabando los derechos laborales del personal contratado. Así, el estudio permite visibilizar y describir las consecuencias jurídicas derivadas de estas prácticas, a fin de coadyuvar a una correcta gestión de los recursos humanos en el sector privado.

Desde el ámbito teórico, la investigación representa una contribución relevante al análisis jurídico de los contratos modales. A través de la recopilación, sistematización y análisis de información normativa y doctrinaria, se delimita con claridad esta figura contractual, sus características esenciales y las condiciones que pueden conducir a su desnaturalización. Este abordaje no solo enriquece el marco conceptual de futuras investigaciones, sino que también permite una comprensión integral del problema en términos cualitativos y cuantitativos.

Finalmente, el estudio parte del reconocimiento de un problema jurídico con significativas repercusiones sociales, vinculado a la precarización del empleo en

determinadas regiones del país. Factores como la falta de empleo formal, y la vulneración sistemática de normas laborales han contribuido a esta situación. En ese contexto, la investigación se orienta a diagnosticar las pretensiones restitutorias de los trabajadores contratados sujetos a modalidad, analizando para ello los resultados obtenidos en las sentencias judiciales laborales revisados.

1.5.2. Limitaciones de la Investigación

Debido a la naturaleza del estudio, se acudió a los Juzgados Especializados Laborales de la ciudad con el propósito de acceder a fuentes de información directa, tales como expedientes judiciales. Sin embargo, no se logró obtener información específica vinculada con el objeto de la investigación, lo que constituyó una limitación relevante en el desarrollo del estudio.

No obstante, esta limitación fue superada mediante el acceso y análisis de diversas resoluciones emitidas por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, las cuales proporcionaron información pertinente y suficiente para sustentar adecuadamente la investigación.

1.5.3. Importancia

El presente estudio adquiere relevancia desde una dimensión teórica y normativa al integrar y sintetizar conocimientos científicos aplicables a las ciencias económicas y administrativas, con base en la legislación laboral vigente en el Perú. La articulación de estos saberes permite comprender con mayor profundidad la problemática objeto de análisis y contribuye a enriquecer el debate en torno a la correcta aplicación del marco legal en los contratos modales.

En esta línea, se reconoce la importancia del fenómeno estudiado no solo por su

impacto normativo, sino también por su significación social, en tanto se contrapone a los principios de protección del trabajo que el ordenamiento jurídico busca garantizar. La investigación se inicia a partir del estudio de una problemática recurrente en materia de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad. Este fenómeno se presenta cuando se configuran los elementos característicos de una relación laboral subordinada, como la prestación personal de servicios, el pago de una remuneración y, principalmente, la existencia de subordinación por parte del empleador o entidad contratante.

El objetivo es explicar cómo estos elementos: subordinación, prestación personal y retribución; influyen directamente en la desnaturalización de este tipo de contratos, afectando la naturaleza laboral de los mismos y configurando en los hechos una relación de carácter laboral. Esta caracterización permite generar inferencias razonadas que abonen a una mejor comprensión del fenómeno tanto desde el plano fáctico como normativo.

Al ofrecer una respuesta fundamentada al problema planteado, el estudio pretende contribuir de manera efectiva a la construcción de soluciones que fortalezcan la tutela de los derechos laborales y promuevan una gestión coherente con los principios del Estado de Derecho. Así, se brinda un aporte concreto no solo al ámbito académico, sino también a la práctica institucional y al desarrollo de políticas públicas laborales más justas y eficaces.

CAPITULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales

(Caizaguano M., 2023), en la tesis denominada “Análisis de la contratación de los servidores públicos, bajo la modalidad de contratos ocasionales en las empresas públicas - Ecuador”, concluyó que, el sistema de contratación ocasional en el servicio público, se ha constituido en la herramienta contractual principal, lo cual ha generado además de inestabilidad en los servidores públicos, un desgaste de recursos del Estado en aquellos servidores capacitados para desempeñar sus funciones, quienes una vez adaptados al manejo de las actividades, deben ser separados de la institución al término de su contrato, con lo cual el Estado entra en un círculo de constante renovación y derroche de recursos.

Asi tambien, (Merchán M., 2024), en su investigación denominada “Uso de los contratos de servicios ocasionales en el sector público y su repercusión en el principio de estabilidad laboral - Ecuador”, concluye que, los derechos laborales afectados por la contratación de servicios ocasionales en el sector público revelan la necesidad de abordar de manera integral esta modalidad contractual. La falta de garantías laborales, la posibilidad de despidos injustificados y la ausencia de protección social comprometen la estabilidad laboral y la seguridad de los trabajadores involucrados. Estos hallazgos refuerzan la importancia de reformar los contratos ocasionales para asegurar el respeto de los derechos laborales y la equidad en el ámbito público; asi tambien, precisa que: el análisis de los beneficios y perjuicios de los contratos ocasionales en el ámbito del servicio público revela una dualidad de impactos. Si bien esta modalidad contractual

puede brindar flexibilidad a las entidades gubernamentales, también puede resultar en la precarización laboral y la vulneración de derechos fundamentales para los trabajadores. El conocimiento de estos efectos permite fundamentar la necesidad de reformas que equilibren las necesidades administrativas con la seguridad laboral de los empleados públicos.

(Vargas J., 2025), en su tesis “Necesidad de regularización excepcional para servidores públicos con contratos ocasionales prolongados en Ecuador”, en su conclusion indica que: el estudio confirma que la modalidad de contratos de servicios ocasionales ha sido desnaturalizada de manera estructural. La evidencia recabada, tanto de las encuestas como de los testimonios directos, muestra que una inmensa mayoría de servidores públicos bajo esta figura desempeñan funciones permanentes y esenciales para el funcionamiento del Estado, y lo hacen por periodos que superan con creces los límites legales de temporalidad. Esta práctica contraviene directamente los principios constitucionales de estabilidad laboral, trabajo digno, no precarización e igualdad, al mantener a los trabajadores en un estado de incertidumbre jurídica y sin acceso a los derechos inherentes a la carrera administrativa.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

(Vásquez T., 2020), en su tesis titulada “Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo durante el periodo 2018”, concluyó que el 80 % de los trabajadores se encontraba afectado por una presunta desnaturalización de sus vínculos laborales. Asimismo, el autor señala que la desnaturalización contractual se manifiesta en diversas prácticas irregulares, tales como la continuidad de labores pese al vencimiento del contrato o el incumplimiento del pago de la remuneración mínima establecida por ley.

Dichas acciones constituyen infracciones a las normas que protegen la relación laboral y desvirtúan la naturaleza temporal de este tipo de contratación.

De igual manera, Vásquez indica que la desnaturalización de los contratos por necesidad de mercado desvirtúa la aplicación del artículo 53 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, así como de la Ley N.º 28806. En ese sentido, sostiene que dicha situación ocasiona una afectación de los derechos laborales y de la dignidad de los trabajadores, al desconocerse las garantías y beneficios que les corresponden dentro de una relación laboral formal.

Por su parte, (Ayna O., 2025), en su tesis denominada “Reposición judicial y desnaturalización de contrato, Moquegua 2023”, concluyó que existe una práctica sistemática de desnaturalización de contratos laborales, en la que las modalidades temporales son empleadas para encubrir relaciones laborales de carácter permanente. Asimismo, sostiene que las funciones desempeñadas por los trabajadores eran esenciales y equiparables a las realizadas por empleados con contrato indefinido, lo cual contradice la naturaleza temporal atribuida a dichos contratos. Del mismo modo, señala que esta práctica constituye un abuso contractual orientado a evitar el reconocimiento de derechos laborales, afectando la estabilidad de los trabajadores, vulnerando las normas de protección laboral y generando riesgos legales y reputacionales para las entidades empleadoras.

Así también, (Guzman R., 2024), en su tesis denominada “Los factores que determinan la desnaturalización de contratos de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Aguas de Lima Norte

S.A.”, concluye que uno de los principales elementos que configura la desnaturalización del vínculo laboral bajo la modalidad de servicio específico es la presencia de simulación y fraude en relación con las disposiciones del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Fomento del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR, así como de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En ese sentido, sostiene que la empresa incumple la normativa que regula la contratación modal, particularmente lo establecido en el artículo 63 de la citada norma, debido a que los contratos no consignan de forma expresa y objetiva la causa que justifica la temporalidad de la contratación, además de no contar con medios probatorios que respalden y acrediten dicha modalidad contractual.

Del mismo modo, sostiene que otro factor determinante en la desnaturalización de los contratos es el uso inadecuado de esta modalidad temporal, puesto que la empresa contrata durante periodos prolongados a trabajadores que ocupan puestos previstos dentro de su estructura orgánica, específicamente en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), para desempeñar funciones de carácter permanente establecidas en el Manual de Organización y Funciones (MOF). En ese sentido, refiere que esta práctica busca eludir el cumplimiento de las normas laborales que exigen la contratación a plazo indeterminado para labores permanentes. Por ello, el empleador aparenta cumplir con las exigencias legales requeridas para la celebración de contratos sujetos a modalidad, caracterizados por su temporalidad, cuando en realidad estos son utilizados para cubrir necesidades permanentes de la empresa.

Finalmente, (Arroyo S., 2025), en la Investigación denominada “Simulación de la causa objetiva en los contratos sujetos a modalidad por temporada”, concluyó que, se evidencia que la empresa Cartavio Sociedad Anónima Abierta utilizó el contrato de

temporada de forma indebida, encubriendo la realización de actividades permanentes cuando en la realidad de los hechos no se acreditaron las características esenciales que fundamentan la causa objetiva de temporalidad, lo que evidenció la desnaturalización de esta modalidad contractual. Además, precisa que, al desnaturalizarse el contrato de temporada debido a la simulación de la causa objetiva, se pierde su validez jurídica. En consecuencia, la extinción del vínculo laboral se configuraría como un despido incausado, al no estar relacionado con la conducta y capacidad del trabajador, permitiendo optar por la tutela restitutoria en protección de sus derechos laborales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Contratos sujetos a modalidad

La estabilidad y/o flexibilidad laboral no necesariamente son incompatibles. Puesto que la primera permite que los trabajadores de cualquier empresa se sitúen en la misma y confíen en ella desempeñando una labor de más entrega. La segunda satisface las necesidades temporales del personal de la empresa. La armonización de ambos no genera discordia, sin embargo; en la práctica se cometen abusos en ambos extremos, y la más controvertida es la flexibilidad laboral es por ello que se han creado hasta 9 tipos de contrato modales.

Los contratos temporales, permiten mayor rotación del personal de la empresa, por lo que atenta con el sistema de protección del desempleo. Esto sucede porque el empleador pretende adoptar su planilla a las necesidades de mercado. En cambio, el diseño de estos 9 contratos de carácter determinado permite cubrir de alguna forma las necesidades reales del personal no permanente y reducir los abusos.

2.2.1.1. Clasificación de los Contratos Sujetos a Modalidad

2.2.1.1.1. Contratos Temporales

- ***Contrato por inicio o incremento de actividad***

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad se celebra cuando una empresa inicia una etapa de expansión o diversificación. Esta situación puede darse con el comienzo de una nueva línea de producción, la apertura de sucursales o locales en diferentes zonas geográficas, la exploración de nuevos mercados o el fortalecimiento de actividades ya existentes dentro de la organización. Este tipo de contrato se justifica en tanto responde a necesidades vinculadas con el crecimiento inicial o la reorganización empresarial.

La duración permitida para este tipo de vínculo laboral es de hasta tres años. Aunque el plazo no está determinado con exactitud desde un inicio, se trata de una relación cuya temporalidad se encuentra supeditada a las condiciones que motivaron su celebración, es decir, a un contexto empresarial en transformación o desarrollo cuya estabilidad aún no se ha consolidado.

- ***Contratos por necesidades del mercado***

El contrato temporal por necesidades del mercado se utiliza cuando una empresa experimenta un aumento repentino y significativo en la demanda de sus productos o servicios. Este crecimiento inesperado genera la necesidad de incrementar la producción, situación que no puede ser cubierta con el personal permanente existente. Aunque las labores a realizar sean parte de la actividad habitual de la empresa, la razón que justifica este tipo de contratación es el carácter extraordinario del incremento de trabajo.

Este contrato está pensado para atender situaciones puntuales y transitorias, por lo que no se aplica a casos previsibles como las campañas estacionales o las variaciones cíclicas propias de ciertas actividades. La causa que lo motiva debe ser objetiva y claramente sustentada en una necesidad concreta y temporal, derivada de un comportamiento atípico del mercado.

La legislación permite que este contrato sea renovado de manera sucesiva, siempre que se mantenga la necesidad extraordinaria que lo originó, pero establece un límite máximo para evitar que se convierta en una relación indefinida encubierta. Una vez superado ese límite, o vencido el plazo previsto en la última renovación, el contrato pierde su naturaleza temporal.

Este mecanismo contractual permite incorporar personal adicional, como una especie de “refuerzo”, cuando la carga laboral desborda la capacidad del equipo estable. A diferencia de otros contratos temporales, este presenta una menor incertidumbre, ya que su uso está claramente regulado y sujeto a condiciones específicas, lo que brinda mayor seguridad jurídica tanto para el empleador como para el trabajador.

- ***Contratos Por Reconversión Empresarial***

El contrato temporal por reconversión empresarial se emplea cuando una empresa atraviesa un proceso de transformación en sus sistemas de producción o gestión. Este tipo de vínculo laboral se justifica por la necesidad de adaptarse a nuevas tecnologías, sustituir o modernizar maquinaria, modificar equipos, cambiar instalaciones, o introducir nuevos métodos y procedimientos tanto productivos como administrativos.

A diferencia de otras modalidades temporales, esta forma de contratación implica un grado mayor de incertidumbre, ya que responde a un momento de cambio

interno que puede afectar diversas áreas de la organización. No se trata de una modificación total del negocio, sino más bien de ajustes o adaptaciones específicas dentro del funcionamiento de la empresa.

La duración de este contrato está limitada a un periodo determinado, suficiente para completar el proceso de adecuación tecnológica o de restructuración operativa. Una vez finalizado el plazo pactado, el contrato se extingue automáticamente, sin necesidad de una acción adicional por parte del empleador o del trabajador. Este marco permite a la empresa afrontar sus procesos de reconversión con el personal necesario, sin comprometer relaciones laborales permanentes mientras dure el cambio.

2.2.1.1.2. Contratos de Naturaleza Accidental

- ***Contrato ocasional***

El contrato accidental ocasional se utiliza cuando una empresa necesita cubrir tareas específicas que no forman parte de su actividad habitual. A diferencia de otras situaciones donde se requiere reforzar temporalmente el equipo para afrontar un mayor volumen de trabajo en labores ordinarias, este contrato responde a necesidades excepcionales y distintas, como pueden ser trabajos de reparación, mantenimiento, reorganización interna u otras actividades ajenas al giro principal del negocio.

Dentro del grupo de contratos de carácter accidental, esta modalidad se presenta como la más clara y definida. Su precisión conceptual permite identificarla fácilmente como el modelo más representativo del trabajo verdaderamente eventual, aquel que surge de manera esporádica y con objetivos concretos, sin vinculación directa con el desarrollo regular de la empresa.

Su duración está limitada a un periodo breve, con un máximo establecido para evitar su uso prolongado o desnaturalización. Una vez cumplido el plazo pactado, la relación laboral culmina automáticamente. Esta modalidad ofrece a los empleadores una herramienta adecuada para enfrentar situaciones imprevistas o extraordinarias, sin comprometer la estabilidad estructural de su plantilla regular.

- ***Contrato de suplencia***

El contrato accidental de suplencia se utiliza cuando una empresa requiere reemplazar de manera temporal el puesto de un trabajador estable que se encuentra ausente por una causa justificada, como una licencia médica, descanso por maternidad, comisión de servicios u otras situaciones previstas en la normativa laboral o en los convenios colectivos aplicables al centro de trabajo.

En este tipo de contrato, el trabajador que asume la suplencia lo hace exclusivamente durante el periodo en que se encuentra suspendida la relación laboral del titular. En ese sentido, el empleador tiene la obligación de conservar el puesto de trabajo del trabajador sustituido, quien mantiene vigente su derecho a reincorporarse a la empresa una vez concluida la causa que motivó su ausencia. En consecuencia, con su retorno, el contrato de suplencia se extingue de pleno derecho de manera automática.

También se utiliza esta modalidad cuando un trabajador estable debe asumir temporalmente otras funciones dentro de la misma empresa, y es necesario cubrir su puesto habitual durante ese periodo. La duración del contrato dependerá del tiempo que el titular permanezca fuera de sus funciones habituales, garantizando así la continuidad operativa sin afectar la estabilidad del personal permanente.

- ***Contratos de emergencia***

El contrato de emergencia se utiliza en situaciones excepcionales originadas por hechos imprevistos y ajenos a la voluntad del empleador, como pueden ser desastres naturales, accidentes graves, incendios u otros eventos que alteren bruscamente el funcionamiento normal de la empresa. Estas circunstancias deben reunir tres características esenciales: ser inevitables, imprevisibles e irresistibles, lo que las convierte en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

Este tipo de contratación permite a la empresa responder de manera inmediata a los efectos de la emergencia, asegurando la continuidad de sus operaciones mientras dure la situación extraordinaria. Es fundamental que la causa que motiva el contrato no derive de una acción intencional ni de negligencia por parte del empleador.

La duración del vínculo laboral estará determinada por el tiempo que se extienda la emergencia. Una vez superada la situación y, en su caso, reincorporado el trabajador titular si se trata de una suplencia derivada de la emergencia, el contrato se extingue de forma automática. Esta modalidad garantiza flexibilidad ante hechos imprevisibles sin afectar la estabilidad del empleo permanente.

2.2.1.1.3. Contratos para Obra o Servicio

- ***Contrato para obra determinado o servicio específico***

El contrato para obra determinada o servicio específico se celebra cuando una empresa necesita contar con personal únicamente por el tiempo que dure una tarea concreta o un proyecto particular. Su naturaleza es temporal, ya que la relación laboral no se extiende más allá de la ejecución del objeto previamente definido. Este tipo de contrato se utiliza, por ejemplo, en actividades como la construcción de carreteras,

escuelas, hospitales u otras obras similares, donde el trabajo está vinculado directamente a la culminación de una labor específica.

Para su validez, es fundamental que el objeto del contrato esté claramente identificado desde un inicio, es decir, que se detalle con precisión qué obra o servicio justifica la contratación. Esto asegura que el vínculo laboral tenga un propósito definido, con un alcance transitorio y limitado en el tiempo, sin que pueda considerarse como una relación de carácter permanente.

La duración del contrato dependerá exclusivamente del tiempo que sea necesario para ejecutar la obra o cumplir el servicio acordado. No se trata de un plazo fijado de antemano de forma rígida, sino de una duración variable sujeta al desarrollo del proyecto. La extinción de este contrato ocurre automáticamente cuando se concluye la obra o se finaliza el servicio para el cual fue contratado el trabajador. En ese momento, cesan las obligaciones de ambas partes, ya que se ha cumplido la finalidad que dio origen a la relación laboral. Esta modalidad permite a las empresas adaptarse a trabajos temporales sin comprometer su estructura permanente.

- ***Contrato Intermitente***

El contrato de trabajo de naturaleza intermitente se utiliza en aquellas actividades empresariales que, si bien son permanentes, no se desarrollan de forma continua a lo largo del tiempo. Se trata de necesidades laborales que se presentan en determinados momentos del año o en periodos específicos, y que responden a la lógica propia del funcionamiento de ciertas empresas. Un ejemplo claro de esta modalidad se da en el caso de las empresas encuestadoras, que requieren personal solo en campañas puntuales o por proyectos determinados.

Este tipo de contrato no busca atender necesidades transitorias o excepcionales, sino cubrir labores que, aunque regulares, se ejecutan por etapas, con alternancia de periodos de actividad e inactividad. Por su propia lógica, se establece una relación de carácter permanente, pero con ejecución discontinua, lo que implica que el vínculo con el trabajador puede mantenerse a lo largo del tiempo, reactivándose cada vez que se reinicien las actividades para las que fue contratado.

Una de sus particularidades más relevantes es que el trabajador tiene un derecho preferente a ser convocado nuevamente cuando la empresa retome sus actividades. Este derecho puede establecerse desde el contrato original, y se activa automáticamente, sin necesidad de suscribir un nuevo contrato cada vez que se reinicia la labor. Para ello, deben quedar claramente definidas las condiciones que darán lugar a cada reanudación, a fin de garantizar la seguridad jurídica de ambas partes.

En cuanto al tiempo de servicios y los derechos laborales, estos se calculan únicamente en función del tiempo efectivamente trabajado, sin considerar los periodos en los que el contrato se encuentra suspendido por falta de actividad. La extinción de esta relación laboral se rige por las causas generales aplicables a cualquier otro tipo de contrato, y no por la sola inactividad temporal de la empresa, ya que esta está contemplada como parte normal de su dinámica operativa.

- ***Contrato de Temporada***

El contrato de trabajo de temporada se emplea para cubrir necesidades laborales que, si bien forman parte del giro regular de la empresa, solo se presentan en determinadas épocas del año. Estas actividades estacionales se repiten de manera periódica en cada ciclo productivo, conforme a la naturaleza de la empresa o del establecimiento. Un

ejemplo típico de esta modalidad se observa en empresas dedicadas a la producción y venta de helados, cuya demanda se incrementa notoriamente durante los meses de verano.

Este contrato se caracteriza por tener un alcance limitado en el tiempo, ya que se activa únicamente durante la temporada en que se requiere el servicio. A pesar de su temporalidad, no se trata de un trabajo eventual, pues su ejecución se repite de manera regular año tras año. La relación laboral, por tanto, mantiene un grado de estabilidad relativa, diferenciándose solo por la intermitencia de su prestación.

Para su validez, este tipo de contrato debe formalizarse por escrito, especificando con claridad la duración de la temporada, el tipo de actividad que realiza la empresa o establecimiento y las funciones que cumplirá el trabajador. Estos elementos resultan esenciales para asegurar una relación transparente y bien definida.

Cuando un trabajador ha sido contratado por dos temporadas consecutivas o tres alternadas por el mismo empleador, adquiere el derecho a ser convocado nuevamente en las siguientes temporadas. Para ejercer este derecho, debe presentarse personalmente y ponerse a disposición del empleador dentro de un plazo determinado previo al inicio de cada temporada. De no hacerlo, pierde la posibilidad de reclamar su reincorporación.

Además, este régimen también se aplica a aquellos casos en los que se registra un incremento regular y previsible de la actividad normal de la empresa durante una parte del año, incluso si la actividad de base es continua. También se incluyen dentro de esta modalidad las labores vinculadas a ferias u otras actividades que se desarrollan de forma cíclica y recurrente. Así, el contrato de temporada ofrece una solución laboral adecuada para sectores económicos con ciclos de alta y baja demanda previsibles.

2.2.1.2. Requisitos formales para la validez de los contratos

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad requieren ser celebrados obligatoriamente por escrito y en tres ejemplares. Asimismo, deben contener de forma expresa y detallada el plazo de duración, la causa objetiva que sustenta su celebración y las condiciones que regulan la relación laboral.

Una vez suscrito el contrato, el empleador debe entregar una copia al trabajador dentro de un plazo máximo de tres días hábiles contados desde su presentación ante la autoridad administrativa de trabajo correspondiente. Asimismo, cualquier renovación contractual debe cumplir con las mismas formalidades y requisitos exigidos para su celebración inicial.

Por su parte, la empresa tiene la obligación de informar la celebración del contrato a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales siguientes a su suscripción. El incumplimiento de este deber puede generar la aplicación de sanciones, entre ellas la imposición de multas y el pago de la tasa administrativa correspondiente. Estas disposiciones buscan garantizar la transparencia, la legalidad y el adecuado control de los contratos de duración determinada.

2.2.1.3. Normas comunes

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse por periodos menores dentro del límite máximo establecido para cada tipo de contrato. Es decir, pueden renovarse sucesivamente siempre que, al sumar todos los periodos, no se supere el tiempo máximo permitido. Además, una misma persona puede ser contratada en distintas oportunidades bajo diferentes modalidades contractuales, siempre que se justifiquen por necesidades específicas de la empresa y que la duración total de estos contratos no exceda

los cinco años. El cómputo del tiempo en este tipo de contratos se inicia desde el momento en que el trabajador comienza efectivamente a prestar sus servicios, y no desde la fecha de firma del documento.

En cuanto al periodo de prueba, este se aplica normalmente al primer contrato que el trabajador celebra con la empresa. Sin embargo, si en una contratación posterior se le asignan funciones distintas a las previamente realizadas, podrá establecerse un nuevo periodo de prueba. Si, una vez vencido este plazo, el empleador decide poner fin al contrato de forma injustificada, estará obligado a pagar una indemnización al trabajador. Esta indemnización equivale a una remuneración y media mensual por cada mes pendiente hasta la fecha de vencimiento del contrato, con un límite máximo de doce remuneraciones. Para su reclamación, el trabajador debe interponer la demanda dentro de un plazo reducido, ya que se encuentra sujeto a un régimen estricto de caducidad.

Por su parte, la autoridad administrativa de trabajo tiene el deber de supervisar la correcta aplicación de estos contratos, verificando que se ajusten a la modalidad correspondiente y que se respeten los requisitos legales. Existen, además, disposiciones comunes aplicables a todas las modalidades, como las referidas al periodo de prueba, los plazos máximos de duración y la manera de computar el tiempo de servicio, lo que contribuye a establecer un marco normativo uniforme que garantice mayor seguridad jurídica.

2.2.2. Desnaturalización de los contratos

Los contratos sujetos a modalidad pierden su carácter temporal y se consideran de duración indefinida cuando se presentan ciertas circunstancias que revelan un uso indebido o desnaturalizado de esta forma de contratación. Esto ocurre, por ejemplo, si el

trabajador continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo pactado o de sus prórrogas, especialmente si estas superan el límite máximo establecido. También se aplica cuando, en contratos vinculados a la realización de una obra o servicio específico, el trabajador sigue laborando una vez culminada dicha tarea, sin haberse formalizado una renovación.

Otro supuesto que convierte el contrato en indefinido se presenta cuando el trabajador contratado como suplente permanece en el puesto a pesar de que el titular no se reincorpora dentro del tiempo establecido. Finalmente, también se reconoce esta conversión si el trabajador logra demostrar que hubo simulación o fraude, es decir, que la modalidad contractual se utilizó para encubrir una relación laboral que, en realidad, es permanente y no temporal.

Esta regulación busca impedir el uso abusivo de los contratos temporales, especialmente en aquellos casos en los que las necesidades de la empresa no son transitorias, sino permanentes. No obstante, se establece que la carga de la prueba recae sobre el trabajador, quien debe acreditar que su vínculo laboral ha sido desnaturalizado y que su labor responde a una necesidad constante de la organización.

Por otro lado, se prohíbe la recontratación inmediata de trabajadores permanentes que hayan cesado en sus funciones, con el fin de evitar que se reingrese a estos bajo modalidades temporales, desvirtuando así la estabilidad laboral. Para que esta recontratación sea válida bajo una modalidad sujeta a plazo, debe haber transcurrido al menos un año desde la fecha de su cese. Esta medida busca frenar prácticas que intenten disfrazar relaciones indefinidas mediante ceses ficticios o reincorporaciones fraudulentas.

2.2.3. El despido laboral

El despido constituye un tema central en el ámbito laboral, ya que implica la terminación del contrato de trabajo y se configura como una forma de extinción unilateral de la relación laboral, al igual que la renuncia. En cuanto a su definición y alcance, existen dos enfoques doctrinarios.

El primero, de carácter amplio, entiende el despido como cualquier forma de cese atribuible al empleador, sin importar la causa, incluyendo desde ceses colectivos hasta despidos justificados. Desde esta óptica, el empleador tiene la facultad de decidir si continúa o no el vínculo laboral, abarcando así todas las formas posibles de terminación.

El segundo enfoque es más restringido y limita el concepto de despido a la terminación del contrato por faltas graves del trabajador, es decir, al despido disciplinario. Esta es la visión adoptada por la normativa laboral peruana, la cual excluye expresamente los ceses colectivos del concepto de despido.

Se considera que, la postura amplia resulta imprecisa, ya que agrupa bajo el mismo término situaciones que tienen naturaleza distinta. Por ejemplo, el cese colectivo, aunque implica una decisión unilateral del empleador, involucra también la participación de los trabajadores y del Ministerio de Trabajo, debido a su impacto económico y social. Si bien no se trata de un despido “cualquiera”, ello no lo excluye de la categoría general del despido; más bien, es una forma particular que exige mayores requisitos y garantías.

En ese sentido, el despido puede definirse como la decisión unilateral del empleador de poner fin a la relación laboral. Es un acto jurídico recepticio, extintivo y constitutivo, cuya validez se presume hasta que el trabajador lo impugne ante la justicia.

En ese escenario, corresponde al empleador demostrar que su decisión se ajustó a la legalidad.

Según la doctrina especializada, el despido tiene ciertas características esenciales:

- a) Es un acto unilateral que excluye las formas de extinción por acuerdo mutuo o por vencimiento del contrato.
- b) Solo puede ser ejecutado por el empleador, ya que la ley reserva esta facultad exclusivamente a esta parte de la relación laboral.

En este marco, considerando la desigualdad estructural entre trabajador y empleador, nuestra legislación impide el despido libre o arbitrario. Se exige que el cese esté fundado en una causa legal y debidamente probada, como forma de proteger el derecho al trabajo y asegurar la continuidad del vínculo laboral. Más adelante se analizarán instituciones del derecho civil y constitucional que ayudan a comprender cómo ha evolucionado la regulación del despido en nuestro país.

2.2.4. El proceso de amparo y el despido

El proceso de amparo fue introducido en el ordenamiento jurídico peruano a partir de la Constitución de 1979, siendo regulado inicialmente por la Ley de Hábeas Corpus y Amparo. En la actualidad, su regulación se encuentra establecida en el Código Procesal Constitucional, vigente desde noviembre de 2004.

A diferencia del régimen anterior, donde el amparo podía emplearse incluso existiendo una vía judicial ordinaria disponible, en el modelo actual tiene un carácter residual: solo procede cuando no existe otro mecanismo judicial eficaz para proteger el derecho fundamental afectado.

Este proceso está destinado a la protección de derechos fundamentales no cubiertos por el hábeas corpus (libertad personal) ni el hábeas data (acceso y protección de datos personales). El amparo se activa ante la vulneración o amenaza de vulneración de un derecho fundamental, ya sea por acción u omisión de una autoridad, funcionario o incluso un particular. Su propósito es evitar un daño irreparable y restablecer la situación previa a la vulneración, devolviendo las cosas a su estado anterior, lo que constituye su esencia restitutoria.

En ese sentido, el proceso de amparo no tiene por objeto determinar la titularidad del derecho, sino restituir su ejercicio, siempre que esta se encuentre debidamente acreditada. Esta finalidad ha sido reiterada por el Tribunal Constitucional, el cual ha precisado que, cuando el amparo se interpone frente a un despido que vulnera derechos fundamentales, la medida de protección adecuada es la reposición del trabajador en su puesto de trabajo.

Asimismo, cuando la extinción del vínculo laboral obedece únicamente a la decisión unilateral del empleador y vulnera derechos fundamentales, dicho acto carece de validez jurídica y resulta nulo. En tales supuestos, corresponde la restitución del vínculo laboral como mecanismo de tutela constitucional, conforme a lo previsto expresamente en el Código Procesal Constitucional. Esto implica que el despido declarado inconstitucional no solo se anula, sino que se aplica una ficción jurídica: se considera que nunca ocurrió. No obstante, esta conclusión solo puede alcanzarse mediante una resolución judicial o constitucional que así lo declare; mientras tanto, el cese se presume válido.

La doctrina civil enseña que la nulidad de un acto no impide su ejecución fáctica, pero sí permite a las partes solicitar su reversión. Así, cuando se declara judicialmente la nulidad de un despido, se reconstruye el vínculo laboral como si este nunca se hubiera extinguido, aplicándose el principio de continuidad. Esto no significa que el vínculo estuviera vigente desde el inicio, sino que se entiende suspendido mientras se resolvía la controversia.

Este criterio ha sido recogido por la jurisprudencia, como en la Casación N.º 214-2002-LIMA, en la que se establece que, tanto en los supuestos de reposición vía proceso de amparo como en los casos de nulidad del despido, el vínculo laboral se entiende suspendido de manera perfecta, correspondiendo al trabajador el pago de las remuneraciones y beneficios dejados de percibir durante dicho periodo. En ambos supuestos, el despido carece de validez legal, y por ello, no se considera que se haya producido efectivamente.

2.2.5. El Precedente Vinculante: una breve noción

La Constitución peruana no establece de forma expresa que el Tribunal Constitucional tenga la facultad de emitir precedentes vinculantes. Sin embargo, esta figura fue introducida de manera formal con la entrada en vigor del Código Procesal Constitucional.

El precedente vinculante constituye una norma jurídica establecida en una sentencia emitida por el Tribunal Constitucional al resolver un caso específico, cuya observancia posee carácter obligatorio, tanto para el propio Tribunal Constitucional en futuras decisiones (eficacia horizontal) como para los órganos jurisdiccionales de menor jerarquía (eficacia vertical), siempre que los casos posteriores presenten circunstancias

esencialmente semejantes. Esta regla, aunque surge de una sentencia, adquiere fuerza normativa y se impone como parámetro obligatorio en la interpretación constitucional.

El Tribunal ha precisado que estos fallos pueden contener dos tipos de argumentos: la ratio decidendi (fundamento esencial de la decisión) y el obiter dicta (argumentos complementarios o ilustrativos), siendo solo los primeros los que tienen carácter vinculante.

Uno de los principales objetivos del precedente vinculante es dotar de coherencia y previsibilidad al sistema judicial, ofreciendo seguridad jurídica a los ciudadanos. No obstante, algunos sostienen que esta figura puede limitar la evolución del derecho, al restringir la capacidad de los jueces para reinterpretar normas frente a nuevos contextos.

Pese a ello, en la práctica se ha observado que algunos jueces, incluso en contradicción con los lineamientos establecidos por ellos mismos en plenos jurisdiccionales, emiten fallos alejados del precedente y sin fundamento innovador, generando confusión y debilitando la confianza en el sistema.

Por eso, diversos sectores doctrinarios coinciden en considerar al precedente vinculante como una auténtica norma constitucional, cuya desobediencia por parte de cualquier operador jurídico puede ser entendida como una actuación inconstitucional. En resumen, el precedente vinculante extiende la fuerza normativa de la Constitución y refuerza el deber de respetar la unidad interpretativa del derecho constitucional.

2.2.6. Pleno jurisdiccional: una breve noción

A diferencia de los precedentes vinculantes emitidos por el Tribunal Constitucional, los Plenos Jurisdiccionales no constituyen decisiones jurisdiccionales

propiamente dichas. No obstante, cumplen una función relevante al buscar la uniformidad de criterios jurisprudenciales dentro de una misma especialidad.

Según la Guía Metodológica aprobada por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en 2008, los Plenos Jurisdiccionales constituyen espacios de deliberación en los que participan jueces especializados de una o más Cortes Superiores de Justicia del país. Su objetivo es analizar temas problemáticos en el ejercicio de la función jurisdiccional y llegar a acuerdos que orienten la interpretación y aplicación del derecho en casos concretos. Estos plenos persiguen varios fines, entre ellos:

- a) Promover la predictibilidad de las decisiones judiciales mediante la armonización de criterios entre jueces de distintas jurisdicciones, reduciendo así la inseguridad jurídica.
- b) Mejorar la calidad del servicio de justicia y contribuir a la reducción de la carga procesal.
- c) Fomentar la capacitación continua de los magistrados mediante talleres y conferencias.
- d) Difundir los acuerdos plenarios a nivel nacional.
- e) Fortalecer la confianza ciudadana en el sistema judicial.

En cuanto a su alcance, los plenos pueden tener un carácter distrital, regional o nacional y se desarrollan por especialidades a través de los llamados "acuerdos plenarios". Aunque dichos acuerdos no tienen fuerza vinculante formal ni valor normativo, sirven como referentes interpretativos y orientadores para la labor jurisdiccional, contribuyendo a una mayor coherencia en los fallos.

Desde esta perspectiva, consideramos que los plenos jurisdiccionales sí ejercen una influencia relevante sobre los jueces, en la medida que responden a la exigencia de seguridad jurídica, principio reconocido por la propia Constitución (Exp. N° 00 16-2002-AI/TC, 2003). En este sentido, los magistrados, como garantes del orden constitucional, tienen la responsabilidad de no apartarse arbitrariamente de los criterios consensuados, pues hacerlo sin una justificación razonada puede afectar tanto el principio de igualdad ante la ley como la legitimidad del propio sistema democrático.

En conclusión, aunque los acuerdos de los plenos jurisdiccionales no sean de cumplimiento obligatorio en términos formales, su observancia encuentra sustento en el principio de seguridad jurídica y en el respeto al Estado de derecho. Por tanto, cualquier apartamiento de ellos debe ser debidamente motivado para no comprometer la equidad, la coherencia del sistema judicial y la confianza de los ciudadanos.

2.2.7. Trilogía del despido en las normas laborales

Según lo señalado por Pasco C., (1987), antes de 1970 en el Perú regía un sistema de despido libre, donde el empleador tenía amplias facultades para cesar a sus trabajadores. En el caso de los empleados, podía hacerlo con un aviso previo de 90 días o pagando una indemnización equivalente a tres remuneraciones; en cambio, para los obreros no se preveía ningún tipo de compensación.

Posteriormente, entre 1970 y la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 728, se dictaron tres normas fundamentales (Decreto Ley N° 18471, Decreto Ley N° 22126 y Ley N° 24514) que instauraron un régimen de estabilidad laboral absoluta, bajo el cual un despido injustificado permitía al trabajador reclamar su reposición en el puesto de trabajo.

Con la llegada del gobierno de Alberto Fujimori, se inició un proceso de reforma laboral orientado a la flexibilización, inspirado en las tendencias adoptadas por economías de mercado en Europa y América Latina. Estas reformas buscaban reducir los costos laborales y facilitar la rotación de personal, consolidando así un modelo legal que fortalecía la posición del empleador frente al trabajador, acentuando aún más la desigualdad estructural propia de la relación laboral.

En particular, el Decreto Legislativo N° 728, dentro de su exposición de motivos, se alineó con la doctrina predominante de los años 80 en países industrializados. Señaló que el mercado, incluido el laboral, debía funcionar bajo reglas de eficiencia, fomentando la empleabilidad de grupos vulnerables como jóvenes, mujeres con responsabilidades familiares y adultos mayores. Asimismo, se resaltó que países de América Latina como Panamá, México, Brasil, Colombia y Argentina también estaban adoptando medidas similares en sus legislaciones laborales.

Como resultado, esta reforma introdujo una marcada desregulación del despido, estableciendo un sistema donde la indemnización económica se convirtió en el principal mecanismo de protección frente al despido arbitrario, relegando la reposición a situaciones excepcionales expresamente contempladas por la ley. En resumen, se reemplazó un modelo de estabilidad por uno de flexibilidad, priorizando la lógica del mercado en la gestión del empleo.

2.2.8. Los despidos legales en el Perú

El despido, entendido como la decisión unilateral del empleador de terminar la relación laboral, en el ordenamiento jurídico peruano no puede darse de manera libre, sino que debe estar justificado en una causa. Esta exigencia responde a la necesidad de

proteger la estabilidad en el empleo, limitando progresivamente el poder del empleador de cesar a sus trabajadores sin justificación.

La estabilidad laboral implica que el trabajador tiene derecho a conservar su puesto mientras no exista una razón válida que justifique su cese. En este sentido, se protege al trabajador frente al despido arbitrario, garantizando que solo pueda ser despedido por motivos objetivos o legalmente reconocidos.

Desde la doctrina española, se sostiene que el despido es un acto causal, es decir, no se trata de un simple desistimiento del empleador, sino de una resolución del contrato basada en hechos concretos previstos por la ley como justificación válida para poner fin al vínculo laboral.

Además, en el marco normativo peruano, la causa del despido no se limita únicamente a faltas cometidas por el trabajador, sino que también puede originarse en circunstancias ajenas a su conducta, como una enfermedad o discapacidad sobrevenida que imposibilite la continuidad de la relación laboral.

2.2.8.1. Despido justo

El despido por causa justa solo es válido cuando se sustenta en motivos expresamente previstos por la ley y cuando respeta los principios de legalidad, razonabilidad, culpabilidad e inmediatez. Las causales específicas se encuentran establecidas en los artículos correspondientes de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

En estos casos, el despido opera como una sanción frente a una conducta indebida del trabajador y, por tanto, requiere un procedimiento formal que debe observar

lo establecido en los artículos 31° y 32° de la citada ley. Esto lo convierte en un acto estrictamente formalista, donde el respeto al procedimiento legal es esencial.

Cuando el empleador procede con un despido justificado, está obligado a pagar los beneficios sociales correspondientes, entregar la carta de liberación de la CTS y expedir la constancia de trabajo. Sin embargo, no se exige el pago de una indemnización, debido a que la extinción del vínculo laboral se sustenta en causas legalmente válidas que justifican el cese.

No obstante, este tipo de despido debe respetar de forma estricta el debido proceso. Si se vulnera este derecho o cualquier otro derecho fundamental, por ejemplo, al omitir pruebas que sustenten la imputación, el despido puede ser declarado arbitrario, aun si la falta existió. Es decir, la violación del procedimiento puede invalidar todo el acto.

Una metáfora útil para entender esta situación es imaginar el despido justificado como un vaso de agua limpia: basta una sola gota de impureza, una omisión procesal o vulneración de derechos, para contaminarlo y convertirlo en arbitrario. Usualmente, estas vulneraciones no son intencionales, sino producto de descuidos o negligencia del empleador en el cumplimiento del procedimiento. Esto lo distingue del despido nulo, donde la afectación a un derecho fundamental es directa, deliberada y constituye el propósito mismo del cese, convirtiendo al despido en un instrumento de vulneración antes que en una medida disciplinaria.

2.2.8.2. Despido colectivo

El cese colectivo es una forma de extinción de la relación laboral originada por factores externos que llevan al empleador a eliminar determinados puestos de trabajo que han dejado de ser necesarios para la empresa. En ciertos casos, conforme lo indica (Casas

B., 2015), no basta con que exista una causa objetiva que justifique el despido, sino que también debe demostrarse que la empresa atraviesa una situación de inviabilidad.

El Tribunal Constitucional, en el (Exp. N.º 1124-2001-AA/TC), ha señalado que el artículo 46 del Decreto Legislativo N.º 728 resulta conforme con la Constitución. En ese sentido, reconoce la validez de los ceses colectivos derivados de causas como caso fortuito, fuerza mayor, motivos tecnológicos, estructurales o económicos, así como la disolución, liquidación por quiebra o reestructuración empresarial, siempre que se observen los procedimientos establecidos por la normativa vigente.

Por lo tanto, mientras se cumplan los requisitos legales y no se presenten situaciones irregulares, como los denominados "ceses colectivos escalonados", esta forma de extinción es constitucionalmente válida. Proteger al trabajador frente a un despido sin causa no significa que deba mantenerse inalterable un puesto de trabajo, aun cuando las condiciones económicas, estructurales o tecnológicas de la empresa exijan una reorganización. El funcionamiento de una empresa no implica el deber de conservar indefinidamente una estructura laboral fija, ajena a los cambios y necesidades del entorno.

2.2.9. Los despidos ilegales en el Perú

A partir de 1990 se inició regulando las modalidades siguientes:

2.2.9.1. Despido arbitrario

En España se le conoce como despido improcedente, mientras que en el Perú se denomina despido arbitrario. Este ocurre cuando el empleador decide terminar la relación laboral sin alegar ni acreditar una causa justificada, o cuando no cumple con el procedimiento legal establecido.

Este tipo de despido abarca diversas formas de cese ilegal. Un ejemplo es el llamado “despido de hecho”, donde el empleador impide al trabajador ingresar a su centro de labores sin previo aviso. También se configura como despido arbitrario cuando se atribuyen al trabajador faltas inexistentes con el propósito de justificar el cese. Asimismo, si el trabajador incurre en una causa legítima de despido, pero no se respeta el procedimiento legal, se vulnera su derecho de defensa, lo que convierte al despido en inválido. En este último caso, el cese puede incluso considerarse nulo por afectar un derecho fundamental.

Finalmente, el despido arbitrario puede originarse tanto por la ausencia de una causa válida como por el incumplimiento del procedimiento debido.

2.2.9.2. Despido indirecto

Este tipo de situación se presenta cuando el empleador, de manera unilateral, abusa de su poder de dirección al desarrollar una serie de conductas que buscan provocar indirectamente la renuncia del trabajador. Es decir, aunque el empleador ya no desea contar con los servicios del trabajador, no lo despide directamente, sino que genera un ambiente laboral hostil e insostenible, con el propósito de que el trabajador, agobiado por el maltrato, opte por dejar voluntariamente su empleo.

El artículo 30° de la LPCL enumera algunas conductas consideradas como actos de hostilidad, como la reducción injustificada de la remuneración o las agresiones verbales. Sin embargo, esta lista no es cerrada, ya que los incisos f) y g) permiten incluir una amplia variedad de situaciones que afecten la dignidad del trabajador o impliquen actos discriminatorios.

Por ejemplo, se ha reportado el caso de un contador relegado a trabajar en un

espacio reducido y precario, utilizando una computadora en mal estado. Otro caso fue el de un gerente de una empresa del rubro alimentario, al que se le retiró su oficina y se le obligó a trabajar desde su casa o en espacios públicos como una cafetería, no como parte de una política de teletrabajo, sino con la finalidad de incomodarlo hasta que decidiera renunciar.

En todos estos casos, se evidencia una conducta del empleador orientada a presionar al trabajador para que ponga fin, por iniciativa propia, al vínculo laboral.

2.2.9.3. Despido nulo

Este tipo de despido representa una de las formas más repudiadas de terminar una relación laboral, ya que afecta de manera directa los derechos fundamentales del trabajador, protegidos por la Constitución. A diferencia del despido arbitrario, en el que no se precisa la causa, el despido nulo tiene un motivo específico y reprochable, pues el trabajador es cesado por razones inaceptables, como su participación sindical, haber iniciado un proceso judicial contra la empresa, estar embarazada, su orientación sexual, su condición de salud, entre otros motivos que implican una clara discriminación.

En la (Casación N° 1037-2005/Tumbes) se establece que la nulidad del despido busca salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador, a diferencia del despido arbitrario, que protege frente a ceses sin causa o con causa no acreditada. Esta distinción es recogida también por autores como (Arce O., 2008), quien sostiene que en el despido nulo la afectación al derecho fundamental es el objetivo mismo del acto, no sólo un resultado incidental. Por su parte (Blancas B., 2006), refuerza esta idea al señalar que la diferencia clave radica en el tipo de protección que otorga la ley: la reposición inmediata en el caso del despido nulo, como máxima forma de tutela.

No obstante, no cualquier afectación a un derecho fundamental convierte un despido en nulo. Por ejemplo, puede haber una vulneración al derecho de defensa si el empleador despide al trabajador sin presentar pruebas válidas que respalden la falta atribuida. En estos casos, si bien se quebrantan garantías constitucionales, la lesión puede ser colateral, lo que no necesariamente configura un despido nulo, pero sí lo invalida por falta de legalidad.

Como lo explica (Blancas B., 2006), en el despido nulo el empleador utiliza la terminación del contrato como un instrumento para vulnerar un derecho constitucional, castigando al trabajador por ejercerlo o impidiéndole su disfrute. Por eso, se produce una doble afectación: por un lado, se lesiona el derecho fundamental específico (por ejemplo, a no ser discriminado), y por otro, se infringe el núcleo esencial del derecho laboral, es decir, la estabilidad en el empleo.

Mientras en el despido arbitrario sólo hay una vulneración del derecho al trabajo (por falta de justificación legal), en el despido nulo hay una intencionalidad clara del empleador de utilizar el cese como medio para discriminar o castigar el ejercicio de derechos fundamentales.

Asimismo, se advierte que el marco normativo actual restringe el despido nulo únicamente a supuestos de discriminación, según lo establecido en el artículo 29° de la LPCL, dejando fuera otras formas de vulneración constitucional. Por tanto, la protección legal de los derechos humanos en el ámbito laboral resulta limitada. Se espera que esto cambie en el futuro con la eventual aprobación de la nueva Ley General del Trabajo, la cual podría ampliar los alcances de esta tutela.

2.2.10. Mecanismos de tutela legales frente al despido ilegal

2.2.10.1. Tutela indemnizatoria resarcitoria

En un inicio, se estableció la tutela indemnizatoria como mecanismo de protección frente al despido ilegal, la cual consistía en el pago de una compensación económica al trabajador afectado. Este resarcimiento, sin embargo, no implicaba una restitución plena de la situación previa al despido, sino una forma de protección limitada, al otorgarse únicamente una suma de dinero que no necesariamente cubría la totalidad del perjuicio sufrido.

En ese sentido, se adoptó un criterio próximo al de la responsabilidad civil, pero sin exigir todos sus elementos tradicionales. Así, la compensación por despido arbitrario no constituye una indemnización integral, sino una reparación económica reducida frente a la ruptura injustificada del vínculo laboral.

El monto de esta indemnización se fijó en una remuneración y media por cada año completo de servicios, calculándose proporcionalmente por fracciones de año (en dozavos y treintavos). Además, si el empleador, luego de finalizado el periodo de prueba, decide cesar arbitrariamente al trabajador, deberá pagar una suma equivalente a una remuneración y media mensual por cada mes que faltaba hasta la fecha de término pactada en el contrato.

2.2.10.2. Tutela restitutoria

En segundo lugar, encontramos la tutela restitutoria, que procede exclusivamente en los casos de despido nulo, permitiendo como consecuencia el reintegro del trabajador a su centro laboral. Este retorno implica también el pago de las

remuneraciones dejadas de percibir, en la medida que se entiende que la relación laboral ha estado suspendida, conforme a lo resuelto en la (Casación N° 1724-2004/ Lima).

Cabe señalar que la tutela indemnizatoria trajo consigo efectos negativos, ya que, en la práctica, muchos empleadores optaron por despedir injustificadamente a sus trabajadores, pagando únicamente la compensación económica correspondiente, y reemplazándolos mediante contratos temporales, mecanismos de intermediación o tercerización.

En ese contexto, muchas empresas, amparadas en la legislación vigente de entonces, negociaban la salida del personal y, de no llegar a un acuerdo, procedían con el despido arbitrario, limitándose a pagar la indemnización establecida por ley. Esta práctica generó beneficios para los empleadores, quienes redujeron sus costos laborales, pagaron sueldos mínimos y eliminaron la estabilidad laboral, afectando también gravemente a la actividad sindical en el país. En varios centros laborales, incluso se instauró una política de intimidación constante hacia los trabajadores.

Asimismo, se llevaron a cabo los denominados “ceses colectivos escalonados”, que consistían en múltiples despidos individuales encubiertos, sin respetar los procedimientos legales para ceses colectivos basados en causas objetivas. Un caso emblemático fue el de la empresa Telefónica del Perú S.A.A., que realizó despidos masivos de trabajadores afiliados a su sindicato, en un evidente acto de hostilidad antisindical.

Frente a esta situación, el 29 de mayo de 2000, el Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú y la Federación de Trabajadores de Telefónica presentaron una acción de amparo, alegando la vulneración de diversos derechos

fundamentales. En tal sentido, solicitaron la tutela de los derechos a la igualdad ante la ley, al debido proceso, a la defensa, al trabajo, a la libertad sindical y a la tutela jurisdiccional efectiva. El proceso culminó con la emisión de una sentencia del Tribunal Constitucional el 11 de julio de 2002, posteriormente precisada mediante una resolución aclaratoria de fecha 16 de septiembre del mismo año. En dicha decisión, se dispuso la reposición de los trabajadores que habían sido despedidos, con excepción de aquellos que optaron voluntariamente por aceptar la indemnización ofrecida por la empresa.

2.2.11. La tipología del despido en la jurisprudencia

2.2.11.1. El despido y la lesión del derecho del trabajo

A pesar de que anteriormente el Tribunal Constitucional ya había ordenado la reposición de trabajadores despedidos, la sentencia recaída en el (Exp. N.º 1124-2001-AA/TC) y su resolución aclaratoria constituyeron un hito relevante en la evolución de la tutela constitucional frente al despido. Dichos pronunciamientos implicaron un cambio significativo en el modelo de protección de la estabilidad laboral en el Perú, al ampliar los supuestos en los que procede la reposición del trabajador, incluso frente a situaciones de despido arbitrario.

En esta sentencia, el Tribunal Constitucional, en su calidad de máximo intérprete de la Constitución, afirmó que la protección frente al despido arbitrario prevista en el artículo 27º de la Carta Magna constituye un mandato dirigido al legislador. En consecuencia, este no puede, amparándose en su facultad de configuración normativa, desnaturalizar o vaciar de contenido dicho derecho. Por ello, toda interpretación o regulación legal que afecte el núcleo esencial del derecho al trabajo debe considerarse contraria a la Constitución (Exp. N.º 1124-2001-AA/TC).

En esa lógica, el Tribunal afirmó que la protección “adecuada” frente al despido debe resguardar el contenido esencial del derecho al trabajo, descartando que el artículo 27° de la Carta Magna legitime al empleador para despedir de manera injustificada. Por el contrario, toda norma que permita el cese sin causa vulnera el orden constitucional y debe ser inaplicada.

Con base en esta argumentación, el Tribunal declaró incompatible con la Constitución el segundo párrafo del artículo 34° del TUO del D. Leg. N° 728, que establecía como única consecuencia del despido arbitrario el pago de una indemnización. Según el Tribunal, dicha disposición dejaba sin protección el derecho a no ser despedido sin causa. Por ello, la reposición fue reconocida como la medida más idónea para garantizar la protección del derecho al trabajo, mientras que la indemnización sólo puede ser optada libremente por el trabajador como reparación complementaria o sustitutiva, pero no como única forma de resarcimiento ante un despido inconstitucional.

En esa línea, el Tribunal Constitucional, a través del (Exp. N.º 03710-2005-PA/TC), señaló que la extinción de la relación laboral por decisión del empleador solo es válida cuando se sustenta en una causa justa previamente establecida por la ley y debidamente demostrada. En ausencia de estos requisitos, el cese del trabajador constituye un despido arbitrario.

Asimismo, cuando el fin de la relación laboral se produce únicamente por decisión del empleador sin justificación, dicho acto es nulo y carente de efectos jurídicos, especialmente si afecta derechos fundamentales. En tal escenario, corresponde la reposición como expresión de la naturaleza restitutiva de los procesos constitucionales que tutelan derechos fundamentales.

Como resultado, han surgido múltiples situaciones que escapan al marco normativo estricto, debido a la diversidad de hechos analizados por los tribunales. Posteriormente, diversas sentencias, como el caso Telefónica, Llanos Huasco, Bailón Flores y Lara Garay, han reforzado y desarrollado este enfoque jurisprudencial.

El despido por causa justificada y el cese colectivo por motivos objetivos son considerados formas legales de terminación del contrato de trabajo. En estos casos, el Tribunal Constitucional ha señalado que no existe afectación del núcleo esencial del derecho al trabajo.

2.2.11.1.1. *Despido incausado*

Esta modalidad de despido se presenta cuando el trabajador es desvinculado de su puesto de trabajo, ya sea de manera expresa o tácita, sin que el empleador le comunique una causa relacionada con su conducta o capacidad laboral que justifique dicha decisión. En este contexto, mediante el (Exp. N.º 2252-2003-AA/TC), el Tribunal Constitucional ha señalado que la extinción unilateral de la relación laboral sustentada únicamente en la voluntad del empleador resulta inválida, al encontrarse afectada de nulidad. Por tanto, carece de eficacia jurídica cuando implica la vulneración de derechos fundamentales del trabajador reconocidos por la Constitución y por los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos. En consecuencia, conforme se establece en el (Exp. N.º 0206-2005-PA/TC), se ordena la reposición del trabajador cesado sin expresión de causa, al tratarse de un despido carente de justificación legal.

2.2.11.1.2. *Despido Fraudulento*

El despido fraudulento ocurre cuando al trabajador se le atribuyen hechos falsos, inexistentes o imaginarios, o se le imputa una falta que no está contemplada en la

normativa vigente.

Desde la jurisprudencia laboral, se ha establecido que este tipo de despido se configura cuando la desvinculación del trabajador se realiza de manera dolosa, es decir, con intencionalidad maliciosa y en contravención a los principios de veracidad y legalidad, aunque formalmente se haya cumplido con indicar una causa y seguir el procedimiento legal. Esto sucede, por ejemplo, cuando se inventan pruebas, se simulan infracciones inexistentes o se imputa una falta que no se encuentra tipificada legalmente, vulnerando así el principio de tipicidad (Exp. N.º 0206-2005-PA/TC).

En tales casos, al no existir una causa real y legítima que justifique el despido, ni siquiera hechos cuya relevancia pueda ser valorada por el juez, el Tribunal considera que se trata de una situación equivalente al despido sin expresión de causa, lo cual constituye una afectación directa al derecho constitucional al trabajo.

2.2.11.1.3. *Despido nulo*

De acuerdo al (Exp. N.º 0206-2005-PA/TC), el despido fraudulento y el despido incausado son formas de despido inconstitucional que vulneran derechos fundamentales del trabajador. Por esta razón, se admite la procedencia del proceso de amparo como mecanismo de tutela constitucional, sin perjuicio de que la jurisdicción laboral ordinaria también pueda otorgar la reposición del trabajador en su puesto de trabajo.

La incorporación jurisprudencial de las figuras del despido fraudulento y del despido incausado ha generado diversos debates en torno a su naturaleza jurídica. En ese contexto, surgen importantes interrogantes respecto de su ubicación dentro del sistema de protección frente al despido: ¿constituyen categorías autónomas e independientes de las modalidades tradicionales de despido?, ¿deben ser entendidas como supuestos de despido

nulo?, o ¿corresponde considerarlas una manifestación del despido arbitrario? La respuesta a estas cuestiones resulta fundamental para determinar el régimen jurídico aplicable y los mecanismos de tutela correspondientes.

Al respecto, la doctrina y la jurisprudencia no mantienen una posición uniforme. Mientras algunos autores sostienen que estas modalidades deben subsumirse dentro de los supuestos de despido nulo debido a la afectación de derechos fundamentales que implican, otros criterios jurisprudenciales, como el adoptado en el Expediente N.º 03569-2012-01501-JR-LA-02-Junín, consideran que el despido fraudulento y el despido incausado constituyen categorías diferenciadas, distintas del despido arbitrario, del despido nulo y del despido indirecto.

Sin embargo, el (Exp. N.º 976-2001-AA/TC), también denominado “precedente vinculante Llanos Huasco”, aclara que no estamos frente a nuevas categorías de despido, sino ante una subclasificación del despido arbitrario. Así, se ha precisado que el despido incausado ocurre cuando el empleador separa al trabajador, verbalmente o por escrito, sin expresar una causa justificada basada en su conducta o desempeño laboral. En esa línea, la Corte Suprema ha sostenido que el despido arbitrario se configura cuando la terminación del vínculo laboral se da por decisión unilateral del empleador, sin invocar causa justa.

Consideramos que las figuras del despido incausado y del despido fraudulento no constituyen categorías completamente novedosas dentro del ordenamiento laboral, sino expresiones específicas del despido arbitrario que históricamente fueron tratadas como tales por la jurisdicción laboral ordinaria. Ello se evidencia al examinar los supuestos fácticos que el Tribunal Constitucional utilizó para definir estas modalidades,

los cuales coinciden con los casos previstos en el segundo párrafo del artículo 34° de la LPCL, norma que califica como arbitrario todo cese efectuado sin expresión de causa o sustentado en una causa que no puede ser demostrada judicialmente. Por tanto, más que crear nuevas categorías de despido, la jurisprudencia constitucional habría desarrollado una diferenciación conceptual dentro del ámbito del despido arbitrario.

Planteamos que el despido arbitrario es una figura jurídica de contenido amplio, capaz de albergar diversas modalidades, entre ellas el despido incausado (cuando no se comunica motivo alguno) y el despido fraudulento (cuando se invoca una causal falsa), los cuales deben entenderse como subcategorías del despido arbitrario y, por ende, merecen un tratamiento normativo coherente con ello.

Esta postura encuentra respaldo en el propio precedente “Llanos Huasco”, donde en el fundamento 15, antes de definir el despido inconstitucional, el TC señala:

De ahí que el Tribunal Constitucional, a lo largo de su abundante jurisprudencia, haya establecido que tales efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los Tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes (...). (Exp. N° 976-2001-AA/TC)

De esta formulación se desprende que el TC distingue entre los despidos arbitrarios (como el incausado y el fraudulento) y aquellos que vulneran derechos fundamentales (es decir, los despidos nulos). Por tanto, el TC nunca consideró al despido incausado ni al fraudulento como figuras autónomas, sino como variantes del despido arbitrario.

Esto se reafirma en la parte final del fundamento 15 del mismo fallo, donde se

indica que “(...) la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo”. (Exp. N° 976-2001-AA/TC)

En consecuencia, nuestra posición es que los despidos incausado y fraudulento son manifestaciones del despido arbitrario, y deben ser tratados conforme al régimen aplicable a este, en aspectos como la indemnización, los plazos de caducidad, entre otros. Rechazamos las posturas que, sin fundamentos sólidos, sostienen que cada modalidad de despido constituye una categoría autónoma e independiente.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Contrato de trabajo

Es un pacto mediante el cual una persona natural se obliga a ejecutar labores de manera personal, bajo dependencia o dirección de otro, a cambio de una retribución económica.

2.3.2. Locación de servicios

Se trata de una relación contractual típica y nominada, en la que una parte denominada locador se compromete a brindar determinados servicios a favor de otra parte llamada comitente, quien, a su vez, se obliga a pagar una compensación económica.

2.3.3. Prestación personal del servicio

Constituye un componente esencial de la relación contractual, el cual se encuentra relacionado con las características individuales del sujeto que realiza el servicio. Aunque el servicio debe prestarse directamente, de manera excepcional puede permitirse la colaboración de terceros, siempre que ello no altere la naturaleza

personalísima de la labor.

2.3.4. Remuneración

Es la compensación económica que recibe el trabajador como contraprestación por su actividad laboral o por la energía productiva que pone a disposición del empleador.

2.3.5. Subordinación

Implica la dependencia jurídica del trabajador respecto del empleador, lo que se traduce en la obediencia a las directrices, órdenes o instrucciones impartidas en el marco de una relación jerárquica o de autoridad.

2.3.6. Desnaturalización

Es la alteración sustancial de la esencia de un contrato, que conlleva a que se transforme jurídicamente en un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debido a situaciones que contradicen su naturaleza original, como la simulación o el incumplimiento de requisitos legales.

2.3.7. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es una institución especializada de las Naciones Unidas, con competencia global, encargada de promover y regular los derechos fundamentales en el ámbito laboral, velando por condiciones dignas de trabajo en los Estados que forman parte de su estructura.

2.3.8. Gratificación

Es un beneficio económico adicional que se otorga al trabajador con ocasión de fechas especiales o conmemorativas, tales como Fiestas Patrias o Navidad, y constituye una forma de reconocimiento complementario a la remuneración regular.

CAPÍTULO III:

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general

Más del 50% de los contratos de trabajos sujetos a modalidad en la jurisprudencia peruana se desnaturalizan debido a la inobservancia de la causa objetiva que justifica su temporalidad.

3.2. Hipótesis específica

- H1: La continuidad de la prestación laboral por parte del trabajador con posterioridad del vencimiento del plazo contractual constituye la causa menos frecuente de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana.
- H2: El fraude en la contratación constituye la segunda causa más frecuente de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana.
- H3: La simulación en la contratación constituye la causa predominante de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana.

3.3. Identificación y operacionalización de las variables

3.3.1. Identificación de Variables

Variable Independiente (X)

Contratos Sujetos a Modalidad: Son aquellos contratos laborales de duración determinada regulados por la legislación laboral, que requieren una causa objetiva que justifique su temporalidad.

Variable Dependiente (Y)

Desnaturalización de la Relación Laboral: Situación en la que un contrato

sujeto a modalidad pierde su naturaleza temporal y es considerado como un contrato a plazo indeterminado.

3.3.2. Operacionalización de variables e indicadores

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos
Contratos Sujetos a Modalidad	- Causa objetiva de contratación	- Existencia de causa objetiva. - Claridad y especificidad de la causa. - Correspondencia entre la causa y las labores realizadas	- Ficha de análisis documental
	- Tipos de contrato modal	- Contrato por inicio o incremento de actividad - Contrato por necesidad de mercado - Contrato por servicio específico - Otros previstos por ley.	- Ficha de análisis documental
Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos
Desnaturalización de la Relación Laboral	- Incumplimiento de la causa objetiva.	- Inexistencia de causa real. - Simulación o fraude. - Desvinculación entre funciones y causa.	- Ficha de análisis documental
	- Incumplimiento de requisitos legales.	- Uso indebido del tipo contractual. - Exceso en el plazo máximo permitido.	
	- Continuidad laboral.	- Prestación de servicios permanentes - Renovaciones sucesivas injustificadas - Interrupciones fraudulentas	

CAPITULO IV:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de Investigación

El estudio se enmarca dentro de una investigación de tipo básica. Según (Carrasco D., 2007), este tipo de investigación se orienta a incrementar y profundizar el conocimiento científico existente sobre la realidad, sin una finalidad práctica inmediata.

4.1.2. Nivel de Investigación

Es descriptivo, ya que como precisa (Guevara, 2020), “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (p. 171). En la investigación se recopiló información relacionada a la desnaturalización de contratos modales en la jurisprudencia peruana.

4.1.3. Enfoque de investigación

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, dado que este permite la recolección y análisis de datos numéricos relacionados con las variables en estudio, lo cual favoreció la obtención de resultados objetivos y una mayor comprensión del fenómeno investigado.

4.2. Métodos y diseño de investigación

4.2.1. Métodos de investigación

La investigación utiliza los métodos inductivos, deductivo.

4.2.2. Diseño de la investigación

No experimental, ello conforme sostiene (Álvarez, 2021), “las variables no serán manipuladas y serán analizadas tal como se presentan en la realidad”. Es retrospectivo, porque la muestra de estudio son datos que ocurrieron en el pasado, donde el investigador no tuvo intervención, sino únicamente examina y los registros. Además, es transversal descriptivo, porque como señala (Carrasco D., 2007), “investiga hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo”. (pág. 72)

4.2.3. Diseño en función al tipo y nivel de investigación

El diseño transversal se caracteriza por permitir la descripción y análisis de la relación entre dos o más variables en un momento específico del tiempo. Siendo así, la presente investigación tuvo como propósito describir variables correspondientes al periodo 2020-2024.

4.3. Población y muestra de la investigación

4.3.1. Universo

El universo se encuentra constituido por todas las resoluciones casatorias emitidas por la Corte Suprema de Justicia en el año 2023 y por la totalidad de las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional durante el periodo 2020-2024.

4.3.2. Población

La población de estudio estuvo integrada por un total de 55 resoluciones, comprendiendo tanto las casaciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia durante el año 2023 como las sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional en el periodo 2020–2024.

4.3.3. Muestra

La muestra se encuentra conformada por 22 resoluciones, de las cuales 11 corresponden a casaciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia durante el año 2023 y 11 a sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional en el periodo 2020–2024.

4.3.4. Muestreo

A investigación se basó en el muestreo no probabilístico, a conveniencia.

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1. Técnicas

La técnica utilizada fue el análisis documental.

4.4.2. Instrumentos

El instrumento utilizado es la Ficha de análisis documental, mediante el cual se recopiló información de la muestra materia de la presente investigación.

4.4.3. Procesamiento y análisis de los datos

Para la presentación de los resultados se emplea la estadística descriptiva, utilizando la herramienta Excel para reflejar la evidencia empírica mediante tablas y gráficos, los cuales permiten visualizar el análisis cuantitativo de las resoluciones judiciales. Posteriormente, se recurre a un enfoque analítico para desarrollar la interpretación detallada de cada resultado.

CAPÍTULO V:

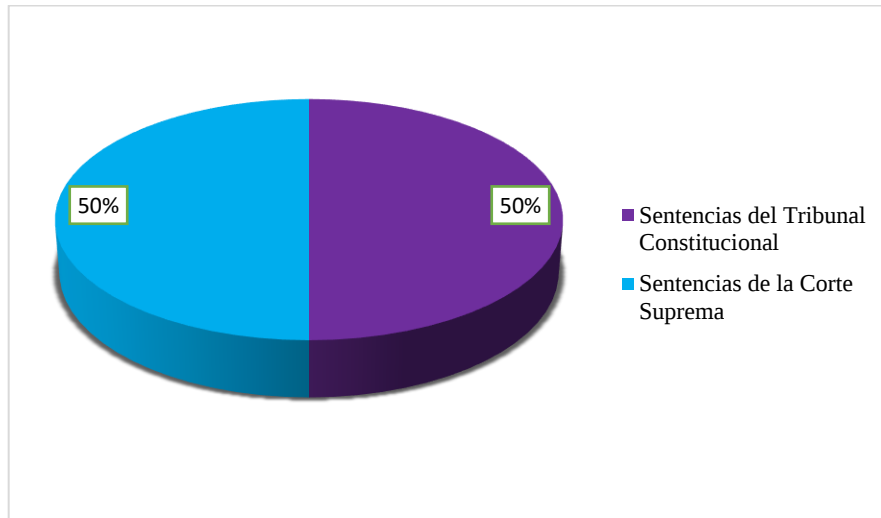
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

Tabla 1: Datos Generales			
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL			
Nº	SENTENCIAS	FECHA	PARTES
1	Sentencia N° 02492–2016 - PA/TC Puno	11/08/2020	Recurrente: Wilfredo Néstor Alegre Adco Demandado: Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Juliaca SA (EPS SEDA JULIACA SA)
2	Sentencia N° 03852–2018 - PA/TC San Martín	29/09/2020	Recurrente: Emérita Pastora Gatica Chujutalli Demandado: Banco de la Nación
3	Sentencia N° 02956–2018 -PA/TC San Martín	29/09/2020	Recurrente: Miguel Ángel Domínguez Yap Demandado: Banco de la Nación
4	Sentencia N° 03081–2018 - PA/TC Piura	12/11/2020	Recurrente: Jaime Manuel Salazar Rey Demandado: Banco de Crédito del Perú
5	Sentencia N° 02158–2019-PA/TC Puno	10/12/2020	Recurrente: Ramiro Marcial Roque Gonzales Demandado: EsSalud - Red Asistencial de Puno
6	Sentencia N° 03490–2019 - PA/TC San Martín	24/11/2020	Recurrente: Marlon Joaquín García Salas Demandado: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo
7	Sentencia N° 01863–2020 - PA/TC San Martín	22/04/2021	Recurrente: Luis Víctor Elizarbe Ramos Demandado: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo
8	Sentencia N° 00157–2021 - PA/TC San Martín	27/05/2021	Recurrente: Raúl Vela Amasifuen Demandado: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo
9	Sentencia N° 01995–2020 - PA/TC Huánuco	22/04/2021	Recurrente: Liz Corina Concha Garay Demandado: Zeta Gas Andino S.A.
10	Sentencia N° 00455 – 2021 - PA/TC Piura	22/08/2022	Recurrente: Juan José Jiménez Apaza Demandado: SGS DEL PERÚ S.A.C.
11	Sentencia N° 03802 – 2022 - PA/TC Ayacucho	24/04/2024	Recurrente: Teodoro Guido Infante Enciso Demandado: Corte Superior de Justicia de Ayacucho
SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA			

1	Casación Laboral 210-2022 Lima	06/12/2023	Demandante: Leonardo J. Toledo Franco Demandado: Innova Ambiental Sociedad Anónima
2	Casación Laboral 7885-2022 Lima	26/07/2023	Demandante: Cecilia Liñan García Demandado: Hipermercado Tottus Sociedad Anónima
3	Casación Laboral 02691-2022 Lima	23/03/2023	Demandante: Liz Magnolia Virhuez Peña Demandado: Poder Judicial
4	Casación Laboral 49363-2022 Lima	26/07/2023	Demandante: Enrique Limaymanta Mendoza Demandado: Sociedad Minera Corona S. A
5	Casación Laboral 48482-2022 Lima	26/07/2023	Demandante: Edwin Perez Huachaca Demandado: Sociedad Minera Corona S. A
6	Casación Laboral 7556-2022 Lima	21/07/2023	Demandante: Guillermo Hidalgo Alvear Demandado: Corporación Lindley Sociedad Anónima
7	Casación Laboral 27628-2022 La Libertad	12/07/2023	Demandante: Margot Esmeralda Paredes Guevara Demandado: Crediscotia Financiera S.A.
8	Casación Laboral 5984-2022 Lima	26/04/2023	Demandante: Sofia Aica Huamán Demandado: Red Asistencial Almenara Essalud
9	Casación Laboral 7093-2020 Lima	11/01/2023	Demandante: Pedro Pablo Huamán Julcahuanga Demandado: Corporación Lindley Sociedad Anónima
10	Casación laboral N° 13852-2022 Piura	10/01/2023	Demandante Rafael Zapata Ipanaque: Demandado: Distribuidora Norte Pacasmayo S.R.L. Tda
11	Casación Labora N° 38886-2022 Lima Este	13/06/2023	Demandante: Sindicato de Trabajadores de la Empresa Textil Creditex Sociedad Anónima Abierta en representación de Diego Armando Vila Acevedo Demandado: Creditex Sociedad Anónima Abierta

Figura 1: Procesos laborales



Del total de resoluciones examinadas, el 50% corresponde a sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, en las que los trabajadores, en calidad de recurrentes, interponen recursos de agravio constitucional contra resoluciones que declararon improcedentes o infundadas sus demandas de amparo. Por otro lado, el 50% restante está conformado por casaciones laborales resueltas por la Corte Suprema, interpuestas predominantemente por las entidades empleadoras.

Tabla 2: Descripción de los hechos		
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL		
N°	SENTENCIAS	Descripción de los hechos
1	Sentencia 02492 – 2016 - PA/TC Puno	El 18 de agosto de 2014, el demandante interpuso una demanda de amparo contra EPS SEDA Juliaca S.A., solicitando la nulidad de su despido por considerarlo arbitrario y, se ordene su reposición en el cargo de jefe de la Oficina de Asesoría Legal. Señaló que desempeñó dicha función desde el 5 de enero de 2012 hasta el 31 de julio de 2014, el cual tenía carácter permanente de acuerdo con el Manual de Organización y Funciones de la entidad. En ese sentido, sostuvo que su vínculo laboral debió formalizarse mediante un contrato de duración indeterminada; no obstante, firmó contratos sujetos a modalidad, situación que, configuraría fraude conforme al artículo 77, inciso d), del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. La EPS SEDA Juliaca S.A argumenta que los contratos se celebraron con el demandante de común acuerdo; no han sido simulados y, por tanto, tienen plena validez.

		Respecto de la pretensión planteada, el Segundo Juzgado Civil de San Román (Juliaca), con fecha 16 de diciembre de 2015, declaró infundada la demanda, considerando que el cargo de jefe de la Oficina de Asesoría Legal tiene la condición de cargo de confianza, debido a que sus funciones implican una relación directa y permanente con el personal de la alta dirección de la entidad. Se interpuso recurso de agravio constitucional contra la sentencia emitida el 25 de abril de 2016 por la Sala Civil de la provincia de San Román (Juliaca), mediante la cual se confirmó la decisión de declarar infundada la demanda de amparo.
2	Sentencia N° 03852-2018-PA/TC San Martín	Con fecha 12 de diciembre de 2017, la demandante presentó una demanda de amparo contra el Banco de la Nación, solicitando la nulidad de su despido y su reposición en el cargo de recibidor-pagador. Sustentó que su contrato sujeto a modalidad por incremento de actividad bajo el cual fue contratada se había desnaturalizado por la inexistencia de una causa objetiva que justificara su temporalidad, por lo que solo podía ser cesada por una causa justa debidamente acreditada. Asimismo, alegó la vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo y al debido proceso. El Banco de la Nación argumentó que no existió despido, sino la culminación del contrato a plazo fijo por vencimiento del término pactado, y además cuestionó la procedencia del amparo. En ese contexto, el Segundo Juzgado Civil de Maynas declaró improcedente la demanda al estimar que existían vías ordinarias igualmente idóneas para la tutela de los derechos alegados. Finalmente, la señora Emérita Pastora Gatica Chujutalli presentó recurso de agravio constitucional contra la resolución de fecha 15 de agosto de 2018, emitida por la Sala Civil Descentralizada de Tarapoto de la Corte Superior de Justicia de San Martín, que declaró improcedente la demanda.
3	Sentencia N° 02956-2018-PA/TC	El 21 de noviembre de 2017, el demandante presentó una demanda de amparo contra el Banco de la Nación (agencia Tarapoto), solicitando que se declare la nulidad de su despido y se disponga su reposición en el cargo de recibidor-pagador. Sostuvo que ingresó a laborar mediante concurso público el 4 de julio de 2017 bajo un contrato por incremento de actividad que se desnaturalizó al carecer de una causa objetiva válida, encubriendo así una relación laboral a plazo indeterminado. Asimismo, alegó la vulneración de sus derechos al trabajo, al debido proceso y a la defensa. El Banco de la Nación alegó que la vía de amparo no resultaba idónea para resolver la controversia y afirmó que la causa objetiva del contrato sí estaba justificada. El Segundo Juzgado Civil de Tarapoto declaró improcedente la demanda al considerar que existía una vía ordinaria igualmente satisfactoria (proceso laboral) y que el amparo no permite etapa probatoria para verificar la

		desnaturalización del contrato. Esta decisión fue confirmada por la Sala Superior. Finalmente, Miguel Ángel Domínguez Yap interpuso recurso de agravio constitucional contra la resolución de fecha 30 de mayo de 2018, emitida por la Sala Civil Descentralizada de Tarapoto de la Corte Superior de Justicia de San Martín, que declaró improcedente la demanda.
4	Sentencia N° 03081–2018 - PA/TC	El 11 de noviembre de 2016, el demandante presentó una demanda de amparo contra el Banco de Crédito del Perú, solicitando su reposición en el cargo de gestor de cobranza, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir e intereses, al considerar que fue objeto de un despido arbitrario. Sostuvo que los contratos por incremento de actividad se desnaturalizaron al no consignar una causa objetiva que justificara su temporalidad y afirmó que no desempeñaba un cargo de confianza, por lo que se habrían vulnerado sus derechos laborales. Por su parte, el banco sostuvo que la relación laboral concluyó por el vencimiento del plazo contractual, negó la existencia de desnaturalización de los contratos y afirmó que el demandante desempeñaba un cargo de confianza. En ese contexto, el Juzgado Civil Transitorio de Piura declaró infundada la demanda al considerar que la contratación modal se encontraba sustentada en una causa objetiva válida, decisión que posteriormente fue confirmada por la Sala Superior. Finalmente, Jaime Manuel Salazar Rey interpuso recurso de agravio constitucional contra la resolución de fecha 19 de junio de 2018, emitida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, que declaró infundada la demanda.
5	Sentencia N° 02158–2019- PA/TC	El demandante interpuso una demanda de amparo contra EsSalud solicitando la nulidad de su despido, su reposición laboral y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Sostuvo que fue contratado bajo la modalidad de suplencia como contador público; sin embargo, desempeñó funciones de técnico en facturación en un área distinta a la prevista, lo que habría ocasionado la desnaturalización de su contrato y su conversión en uno de duración indeterminada. Asimismo, alegó la vulneración de sus derechos al trabajo y al debido proceso. Por su parte, EsSalud señaló que no se produjo un despido arbitrario, sino la culminación del contrato de suplencia debido al retorno del trabajador titular de la plaza. Además, sostuvo que el demandante no cumplía con los requisitos establecidos en el precedente Huatuco para acceder a la reposición laboral. En primera instancia, el juzgado declaró improcedente la demanda. Si bien reconoció la desnaturalización del contrato, consideró que el actor no

		acreditó que el puesto ocupado correspondiera a una plaza vacante de duración indeterminada. Esta decisión fue confirmada por la Sala Superior, la cual concluyó que el ingreso se produjo para cubrir una plaza temporal bajo la modalidad de suplencia, razón por la que no procedía la reposición. Finalmente, Ramiro Marcial Roque Gonzales interpuso recurso de agravio constitucional contra la sentencia de fecha 6 de mayo de 2019, emitida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Puno, que declaró improcedente la demanda
6	Sentencia N° 03490–2019 - PA/TC	El demandante interpuso una demanda de amparo contra el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, solicitando su reposición por despido incausado y el pago de costos procesales. Sostuvo que laboró desde el año 2008 hasta 2019 bajo distintas modalidades contractuales, entre ellas contratos de locación de servicios, CAS y contratos sujetos a modalidad, las cuales habrían encubierto una relación laboral de duración indeterminada. Señaló que desempeñaba funciones permanentes como cajero, bajo subordinación y sujeto a un horario de trabajo. En primera instancia, la demanda fue declarada improcedente al considerarse que el proceso de amparo no constituía la vía adecuada para la actuación y valoración de medios probatorios. Dicha decisión fue confirmada por la Sala Superior, que señaló que el demandante no acreditó haber ingresado mediante concurso público a una plaza vacante de duración indeterminada, exigencia establecida por el precedente recaído en el Expediente N.º 05057-2013-PA/TC para la procedencia de la reposición. Finalmente, Marlon Joaquín García Salas interpuso recurso de agravio constitucional contra la resolución de fecha 31 de julio de 2019, emitida por la Sala Civil de Tarapoto de la Corte Superior de Justicia de San Martín, que declaró improcedente la demanda de amparo.
7	Sentencia N° 01863–2020 - PA/TC	El demandante interpuso una demanda de amparo solicitando su reposición por despido incausado en el cargo de director de obras, argumentando que su contrato por servicio específico se había desnaturalizado. Sostuvo que las labores desempeñadas eran de carácter permanente y que el contrato no contenía una causa objetiva que justificara su temporalidad, por lo que debía ser considerado trabajador a plazo indeterminado. En primera instancia, la demanda fue declarada improcedente al estimarse que existían vías ordinarias igualmente satisfactorias para dilucidar la controversia. Esta decisión fue confirmada por la Sala Superior, la cual precisó que el proceso laboral ordinario constituía la vía idónea para resolver el conflicto, al no advertirse un riesgo de irreparabilidad del derecho invocado. Finalmente, Luis Víctor Elizarbe Ramos interpuso recurso de agravio constitucional contra la resolución de fecha 20 de abril de 2020, emitida por

		la Sala Civil Descentralizada de Tarapoto de la Corte Superior de Justicia de San Martín, que declaró improcedente la demanda.
8	Sentencia N° 00157–2021 - PA/TC	El demandante interpuso una demanda de amparo solicitando su reposición por despido incausado en el cargo de director de Estudios y Proyectos, alegando la desnaturalización de su contrato por servicio específico. Sostuvo que las funciones desempeñadas eran de naturaleza permanente y que el contrato no consignaba una causa objetiva válida que justificara su temporalidad, por lo que se habría configurado una relación laboral a plazo indeterminado. El juzgado declaró improcedente la demanda al considerar que existían vías ordinarias idóneas para resolver la controversia. Dicha decisión fue confirmada por la Sala Superior, la cual señaló que el proceso laboral ordinario constituía la vía adecuada, al no haberse acreditado un riesgo de irreparabilidad del derecho invocado. Finalmente, Raúl Vela Amasifuen interpuso recurso de agravio constitucional contra la resolución de fecha 7 de setiembre de 2020, emitida por la Sala Civil Descentralizada de Tarapoto de la Corte Superior de Justicia de San Martín, que declaró improcedente la demanda.
9	Sentencia N° 01995– 2020 - PA/TC	La demandante interpuso una demanda de amparo contra Zeta Gas Andino S.A., solicitando la nulidad de su despido y su reposición laboral. Sostuvo que fue cesada pese a encontrarse embarazada, haber comunicado dicha condición a su empleador y contar con descanso médico, por lo que consideró que su despido vulneró sus derechos como madre gestante y constituyó un acto de discriminación. Por su parte, la empresa negó haber tenido conocimiento del estado de gestación de la trabajadora y señaló que la relación laboral concluyó por el vencimiento del contrato sujeto a modalidad, debido a su bajo rendimiento laboral. El juzgado declaró infundada la demanda al considerar que el contrato modal culminó válidamente y que la demandante no acreditó haber informado oportunamente su embarazo al empleador. Esta decisión fue confirmada por la Sala Superior sobre la base de los mismos fundamentos. Finalmente, Liz Corina Concha Garay interpuso recurso de agravio constitucional contra la sentencia de fecha 30 de setiembre de 2020, emitida por la Sala Mixta Permanente de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que declaró infundada la demanda.
10	Sentencia N° 00455 – 2021 - PA/TC	El 24 de agosto de 2018, el recurrente interpuso una demanda de amparo contra SGS del Perú S.A.C., solicitando que se deje sin efecto su despido arbitrario y se ordene su reposición en el cargo de Inspector de Operaciones Minerales en la Planta de Secados de la Mina de Fosfatos de Bayóbar-Sechura. Sostuvo que laboró desde el 12 de diciembre de 2013 hasta el 29

		de julio de 2018 mediante contratos intermitentes que se habrían desnaturalizado, dando lugar a una relación laboral de carácter permanente. Asimismo, afirmó que fue despedido verbalmente antes del vencimiento de su último contrato. Por su parte, la empresa señaló que los contratos suscritos eran de naturaleza intermitente y cumplían con las exigencias legales. Además, sostuvo que la pretensión de reposición debía ventilarse en la vía laboral ordinaria y que la relación laboral concluyó por el vencimiento del plazo contractual, descartando la existencia de un despido unilateral. En primera instancia, la demanda fue declarada fundada al considerarse que el recurrente mantenía una relación laboral permanente debido a la continuidad de las labores realizadas y que el cese constituyó un despido incausado. No obstante, la Sala Superior revocó dicha decisión y declaró infundada la demanda, concluyendo que no se acreditó la desnaturalización de los contratos, que la relación laboral era intermitente y que no se había excedido el plazo máximo de cinco años previsto en el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, puesto que el actor laboró durante 4 años y 7 meses. Finalmente, Juan José Jiménez Apaza interpuso recurso de agravio constitucional contra la resolución de fecha 31 de agosto de 2020, emitida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, que declaró infundada la demanda.
11	Sentencia N° 03802 – 2022 - PA/TC	El 15 de enero de 2019, el demandante interpuso una demanda de amparo contra autoridades de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, solicitando que se deje sin efecto su despido y se ordene su reposición en el cargo de asistente judicial bajo el régimen laboral privado, así como el pago de remuneraciones y costos procesales. Sostuvo que laboró desde julio de 2016 hasta enero de 2019 mediante contratos sujetos a modalidad que se desnaturalizaron al continuar prestando servicios luego de su vencimiento. Asimismo, afirmó que el último contrato suscrito en enero de 2019 fue simulado, pues fue cesado pocos días después, vulnerándose sus derechos al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario. Por su parte, el Poder Judicial señaló que la contratación se realizó bajo la modalidad de suplencia y que la relación laboral concluyó válidamente con el retorno del titular de la plaza. En primera instancia, el juzgado declaró fundada en parte la demanda al considerar que el contrato se había desnaturalizado, ordenando la reposición del actor, aunque desestimó el pago de remuneraciones y su incorporación a planilla. No obstante, la Sala Superior revocó dicha decisión y declaró improcedente la demanda, señalando que la controversia debía resolverse en la vía laboral, debido a que el demandante no ingresó mediante concurso

		público a una plaza presupuestada, conforme a lo establecido en el precedente recaído en el Expediente N.º 05057-2013-PA/TC. Finalmente, Teodoro Guido Infante Enciso interpuso recurso de agravio constitucional contra la resolución de fecha 10 de marzo de 2022, emitida por la Sala Civil de Huamanga de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, que declaró improcedente la demanda.
SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA		
Nº	CASACION LABORAL	Descripción de los hechos
1	Casación Laboral 210-2022 Lima	La parte demandante presentó una demanda con fecha 23 de abril de 2019, solicitando la desnaturalización de sus contratos de trabajo sujetos a modalidad y su reposición por despido incausado. En primera instancia, con fecha 18 de junio de 2021, el Décimo Sexto Juzgado Especializado de Lima declaró fundada la demanda, consideró desnaturalizados los contratos y ordenó la reposición de la demandante, además del pago de costas y costos. En segunda instancia, la Séptima Sala Laboral Permanente de Lima confirmó la sentencia, manteniendo los mismos argumentos del juzgado de primera instancia. Finalmente, la empresa demandada Innova Ambiental Sociedad Anónima interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista que confirmó la decisión de primera instancia que declaró fundada la demanda.
2	Casación Laboral 7885-2022 Lima	Con fecha 10 de marzo de 2020, el demandante interpuso demanda solicitando la desnaturalización de los contratos por incremento de actividad, su reposición por despido incausado y el pago de una indemnización por daños y perjuicios, comprendiendo lucro cesante, daño moral y daño punitivo. En primera instancia, mediante sentencia de fecha 29 de octubre de 2021, el juzgado declaró fundada la demanda al determinar que la empresa no acreditó la causa objetiva que justificaba la contratación por incremento de actividad, lo que evidenció la desnaturalización de los contratos y la existencia de una relación laboral de duración indeterminada. En consecuencia, ordenó la reposición del demandante y el pago de la indemnización correspondiente. Posteriormente, la Primera Sala Laboral Permanente de Lima confirmó la sentencia apelada, compartiendo los fundamentos expuestos por el juzgado. Finalmente, la empresa demandada Hipermercados Tottus Sociedad Anónima interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista que confirmó la decisión de primera instancia que declaró fundada la demanda.

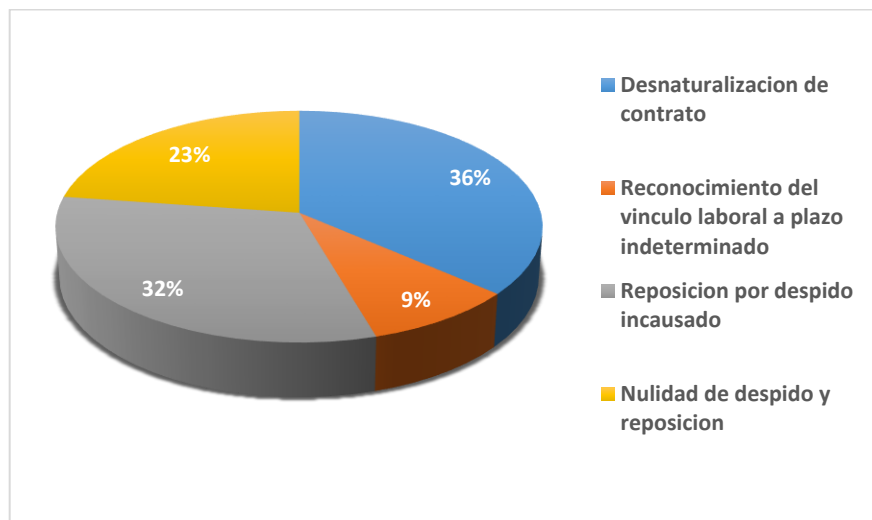
3	Casación Laboral 02691-2022 Lima	La demandante solicitó el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N.º 728, alegando la desnaturalización de los contratos de servicio específico suscritos desde el 18 de mayo de 2017. Asimismo, requirió el pago de costas y costos del proceso. En primera instancia, mediante sentencia de fecha 27 de enero de 2021, el juzgado declaró fundada la demanda y ordenó reconocer la existencia de una relación laboral de duración indeterminada desde la fecha indicada, así como la incorporación de la demandante a planilla con todos los derechos laborales correspondientes. Posteriormente, la Sala Superior, mediante resolución de fecha 27 de septiembre de 2021, confirmó la sentencia apelada sobre la base de fundamentos similares. Finalmente, la parte demandada, Poder Judicial, interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista que confirmó la decisión de primera instancia que declaró fundada la demanda, en el proceso laboral seguido por Liz Magnolia Virhuez Peña sobre desnaturalización de contrato y otros.
4	Casación Laboral 49363-2022 Lima	La parte demandante solicitó la desnaturalización de los contratos modales por incremento de actividad, el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, su reposición por despido incausado y el pago de indemnizaciones por lucro cesante, daño moral, daños punitivos, intereses, costas y costos del proceso. En primera instancia, el Juzgado declaró fundada en parte la demanda, reconociendo la existencia de una relación laboral entre el 21 de abril de 2018 y el 31 de diciembre de 2020, declarando la existencia de un despido incausado y ordenando la reposición del demandante. Asimismo, dispuso el pago de S/ 25 000 por concepto de lucro cesante. Posteriormente, la Sala Superior confirmó la decisión, aunque modificó el extremo referido al daño moral, fijando su monto en S/ 10 000. Finalmente, la parte demandada, Sociedad Minera Corona S.A., interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista que confirmó en parte la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda, en el proceso laboral seguido por Enrique Limaymanta Mendoza sobre desnaturalización de contrato y otros.
5	Casación Laboral 48482-2022 Lima	La parte demandante solicitó la desnaturalización de los contratos modales por incremento de actividad y de los contratos temporales por necesidad de mercado, así como el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado y su reincorporación por despido incausado. En primera instancia, el Juzgado declaró fundada la demanda, reconociendo la existencia de una relación laboral desde el 7 de junio de 2019 hasta el 30 de junio de 2021, declarando el despido incausado y ordenando la reposición del demandante. Asimismo, dispuso el pago de S/ 10 000 por

		concepto de daño moral. Posteriormente, la Sala Superior confirmó la decisión adoptada. Finalmente, la parte demandada, Sociedad Minera Corona S.A., interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda, en el proceso laboral seguido por Edwin Pérez Huachaca sobre desnaturalización de contrato y otros.
6	Casación Laboral 7556-2022 Lima	El demandante, Guillermo Hidalgo Alvear, solicitó la desnaturalización de los contratos por incremento de actividad suscritos entre los años 2017 y 2019, alegando la inexistencia de una causa objetiva que justificara su contratación temporal. Asimismo, requirió que se declare la existencia de un despido incausado y nulo, se ordene su reposición laboral y se disponga el pago de remuneraciones devengadas, intereses, costas y costos. Además, sostuvo que fue cesado luego de afiliarse a una organización sindical y sin haber recibido una comunicación formal de despido. En primera instancia, la demanda fue declarada infundada al considerarse que la contratación temporal se encontraba debidamente justificada por la apertura de la Planta de Pucusana, lo que constituía un supuesto válido de incremento de actividad. Sin embargo, en segunda instancia, la Sala Superior revocó dicha decisión y declaró fundada en parte la demanda, concluyendo que los contratos se habían desnaturalizado y reconociendo la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el año 2017. Asimismo, determinó que el cese constituyó un despido incausado y ordenó la reposición del trabajador. Finalmente, la parte demandada, Corporación Lindley Sociedad Anónima, interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista que revocó la sentencia apelada, en el proceso laboral seguido por Guillermo Hidalgo Alvear sobre desnaturalización de contrato y otros.
7	Casación Laboral 27628-2022 La Libertad	La demandante solicitó su reposición por despido incausado y el pago de una indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño moral), argumentando que fue contratada mediante contratos modales sin sustento objetivo para desempeñar labores permanentes y que fue cesada sin causa justificada ni carta de preaviso. En primera instancia, la demanda fue declarada fundada, ordenándose su reposición en el puesto de trabajo. En segunda instancia, se confirmó la reposición, pero se reformó el monto indemnizatorio, fijándose la suma de S/ 18 000 por lucro cesante y daño moral, dejándose sin efecto el extremo referido a liquidaciones futuras. Finalmente, la parte demandada, Crediscotia Financiera S.A., interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia, en el proceso laboral seguido por Margot Esmeralda Paredes Guevara sobre desnaturalización de contrato y otro.

8	Casación Laboral 5984-2022 Lima	La demandante solicitó el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 25 de septiembre de 2014, sosteniendo la desnaturalización de los contratos de suplencia. Asimismo, requirió su reposición por despido nulo, el pago de remuneraciones devengadas y beneficios sociales dejados de percibir, además de intereses, costas y costos. En primera instancia, el juzgado declaró infundada la demanda al considerar que los contratos de suplencia contaban con causa objetiva válida, no superaban los límites legales y existía causa justificada para el cese. En segunda instancia, la Sala Superior revocó la sentencia y declaró fundada la demanda, al determinar que el plazo de suplencia excedió los cuatro años pactados, produciéndose la desnaturalización de los contratos. Además, concluyó que las prórrogas tenían como finalidad evitar reclamos laborales, por lo que el despido fue calificado como nulo. Finalmente, la parte demandada, Red Asistencial Almenara EsSalud, interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista que revocó la sentencia apelada, en el proceso laboral seguido por Sofía Aica Huamán sobre desnaturalización de contrato y otro.
9	Casación Laboral 7093-2020 Lima	El demandante solicitó la desnaturalización de contratos por incremento de actividad, el reconocimiento de un vínculo laboral a plazo indeterminado, la nulidad de su despido por afiliación sindical y, de manera subordinada, su reposición por despido incausado, con el pago de beneficios. En primera instancia, se declaró fundada en parte la demanda, al considerar que la empresa no precisó adecuadamente la causa objetiva del contrato ni justificó el incremento de actividades, lo que generó su desnaturalización. Además, se determinó que el despido fue nulo por existir cercanía entre la afiliación sindical y el cese. En segunda instancia, se confirmó la desnaturalización de los contratos por falta de sustento real del incremento de actividades, configurándose un contrato a plazo indeterminado. Sin embargo, se revocó el despido nulo por no acreditarse la relación con la afiliación sindical, y en su lugar se declaró despido incausado, ordenando la reposición al no existir causa justa ni procedimiento válido de despido. Finalmente, la parte demandada Corporación Lindley Sociedad Anónima., interpone recurso de casación contra la sentencia de vista que confirmó en parte la sentencia emitida en primera instancia; en el proceso laboral seguido por el demandante, Pedro Pablo Huamán Julcahuanga, sobre desnaturalización de contrato y otro.
10	Casación laboral N° 13852-2022 Piura	El demandante solicitó la desnaturalización de sus contratos modales por necesidad de mercado, a fin de que se reconozca una relación laboral a plazo indeterminado y se disponga su reposición por despido incausado. Asimismo, requirió el pago de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante y daño moral, además de intereses, costas y costos.

		En primera instancia, el Quinto Juzgado de Trabajo Transitorio de Piura declaró fundada la demanda, reconociendo la existencia de una relación laboral de duración indeterminada y ordenando la reposición del trabajador. Del mismo modo, dispuso el pago de S/ 8 000 por lucro cesante, desestimando la pretensión por daño moral. Para ello, consideró que la causa objetiva consignada en el contrato era genérica y no justificaba la contratación temporal. En segunda instancia, la Sala Laboral Permanente confirmó la sentencia apelada, compartiendo los mismos fundamentos. Finalmente, la parte demandada, Distribuidora Norte Pacasmayo S.R.L. Ltda., interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia emitida en primera instancia, en el proceso laboral seguido por Segundo Rafael Zapata Ipanaque sobre desnaturalización de contrato y otro.
11	Casación Labora N° 38886-2022 Lima Este	El demandante solicitó el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado, alegando la desnaturalización de los contratos de exportación no tradicional. Como consecuencia de ello, requirió el pago de una indemnización por daño moral y de los costos del proceso. En primera instancia, el Juzgado de Trabajo de Ate declaró fundada en parte la demanda, reconociendo la desnaturalización de los contratos y la existencia de una relación laboral de duración indeterminada desde octubre de 2014. No obstante, declaró infundada la pretensión de indemnización por daño moral, aunque sí dispuso el pago de costas y costos. En segunda instancia, la Sala Laboral confirmó la sentencia en todos sus extremos. Finalmente, la parte demandada, Creditex Sociedad Anónima Abierta, interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia emitida en primera instancia, en el proceso laboral seguido por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Textil Creditex Sociedad Anónima Abierta, en representación de Diego Armando Vila Acevedo, sobre desnaturalización de contrato y otro.

Figura 2: Pretensión principal

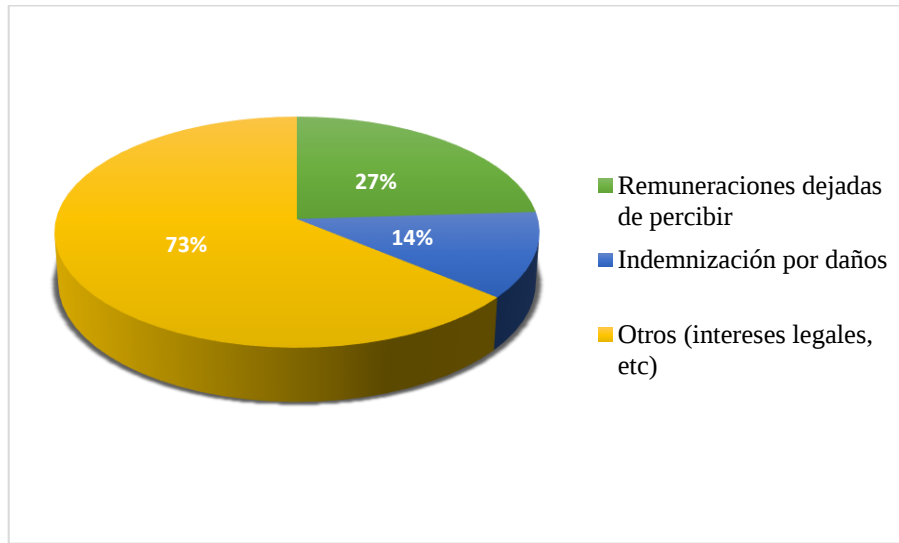


Del total de resoluciones analizadas (100%), se observa que ocho (8) resoluciones, equivalentes al 36%, tuvieron como pretensión principal la desnaturalización del contrato de trabajo. Asimismo, dos (2) resoluciones, que representan el 9%, estuvieron dirigidas al reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado derivada de dicha desnaturalización. Por otro lado, siete (7) resoluciones, correspondientes al 32%, plantearon como pretensión principal la reposición por despido incausado. Finalmente, cinco (5) resoluciones, equivalentes al 23%, tuvieron por objeto la declaración de nulidad del despido y la consecuente reposición del trabajador.

Tabla 3 pretensiones accesorias de las demandas sobre desnaturalización

Pretensiones accesorias	Cantidad	Porcentaje
Remuneraciones dejadas de percibir	08	27%
Indemnización por daños (lucro cesante, daño moral y punitivo)	4	14%
Otros (intereses legales, etc)	18	73%

Figura 3: Pretensiones accesorias



De las 22 resoluciones analizadas, el 27%, equivalente a 8 resoluciones, incorporaron como pretensión accesoria el pago de las remuneraciones dejadas de percibir; el 14%, equivalente a 4 resoluciones, solicitaron el pago de indemnización por daños (lucro cesante, daño moral y punitivo); y, en el rubro otros, que representa el 73%, equivalente a 18 resoluciones, se incluyeron pedidos como el pago de intereses legales, entre otros.

Tabla 4: Tiempo de prestación de servicios

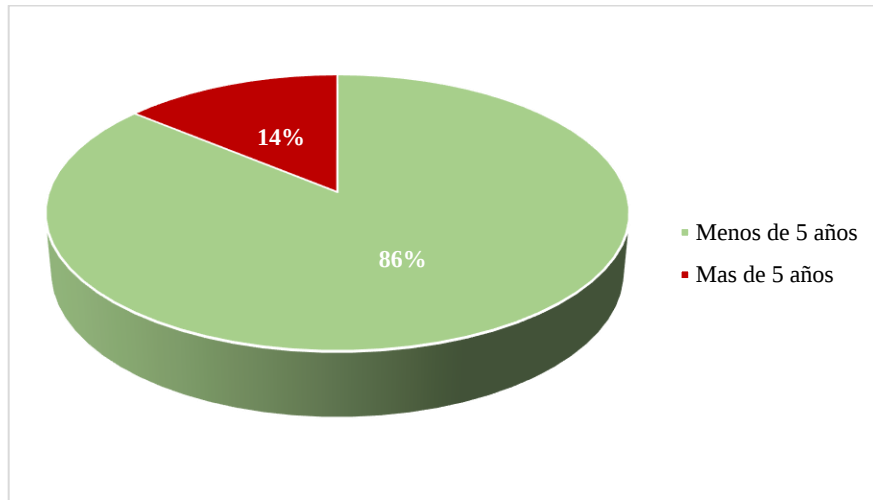
Sentencias	Tiempo de servicios (año, mes, día)
Sentencia N° 02492 – 2016 - PA/TC	2-6-26
Sentencia N° 03852-2018-PA/TC	1-3-11
Sentencia N° 02956-2018-PA/TC	0-3-27
Sentencia N° 03081–2018 - PA/TC	0-6-0
Sentencia N° 02158–2019-PA/TC	0–8-0
Sentencia N° 03490–2019 - PA/TC	10-2-0
Sentencia N° 01863–2020 - PA/TC	0-9-11
Sentencia N° 00157–2021 - PA/TC	0-9-1

Sentencia N° 01995– 2020 - PA/TC	0-8-4
Sentencia N° 00455 – 2021 - PA/TC	5-7-17
Sentencia N° 03802 – 2022 - PA/TC	2-6-0
Casación Laboral N° 210-2022 Lima	1-3-3
Casación Laboral N° 7885-2022 Lima	1-7-24
Casación Laboral N° 02691-2022 Lima	1-2-28
Casación Laboral N° 49363-2022 Lima	11-7-21
Casación Laboral N° 48482-2022 Lima	2-0-23
Casación Laboral N° 7556-2022 Lima	2-2-3
Casación Laboral N° 27628-2022 La Libertad	2-0-27
Casación Laboral N° 5984-2022 Lima	4-2-0
Casación Laboral N° 7093-2020 Lima	1-10-0
Casación laboral N° 13852-2022 Piura	2-5-13
Casación Labora N° 38886-2022 Lima Este	3-2-16

En atención a los datos previamente señalados, se presenta el siguiente cuadro, que sintetiza el tiempo promedio de prestación de servicios en las resoluciones objeto de análisis.

<i>Promedio del tiempo de prestación servicios</i>		
Años de servicios	Cantidad	Porcentaje
Menos de 5 años	19	86%
Mas de 5 años	3	14%
TOTAL	22	100%

Figura 4: Promedio del tiempo de prestación de servicios



Del total de veintidós resoluciones laborales analizados, se observa que en el 86%, equivalente a 19 resoluciones, los trabajadores contaban con menos de cinco años de servicio, mientras que en el 14% restante tenía más de cinco años de servicio.

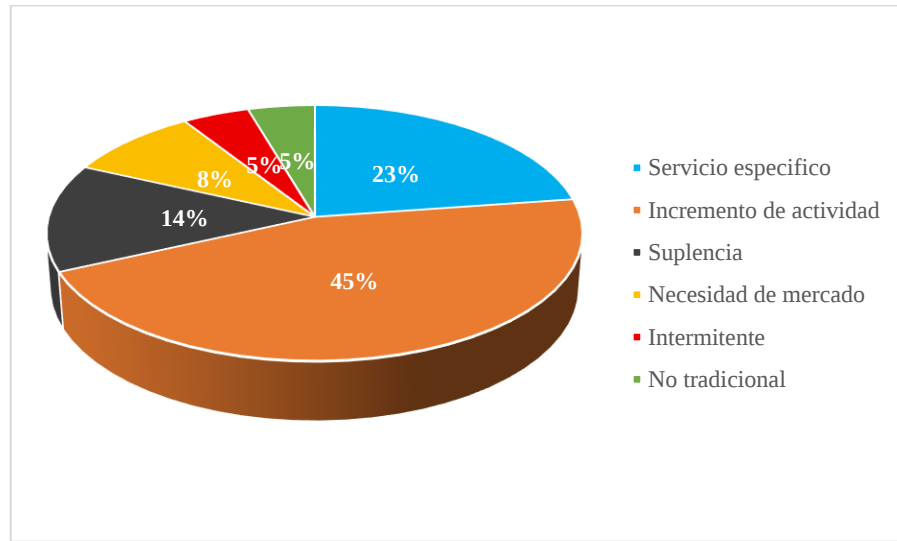
Tabla 5: Tipo de contrato	
Sentencias	Contratos modales
Sentencia N° 02492 – 2016 - PA/TC	Servicio específico
Sentencia N° 03852-2018-PA/TC	Incremento de actividad
Sentencia N° 02956-2018-PA/TC	Incremento de actividad
Sentencia N° 03081–2018 - PA/TC	Incremento de actividad
Sentencia N° 02158–2019-PA/TC	Suplencia
Sentencia N° 03490–2019 - PA/TC	Servicio específico
Sentencia N° 01863–2020 - PA/TC	Servicio específico
Sentencia N° 00157–2021 - PA/TC	Servicio específico
Sentencia N° 01995– 2020 - PA/TC	Necesidades del mercado
Sentencia N° 00455 – 2021 - PA/TC	Contratación Intermitente
Sentencia N° 03802 – 2022 - PA/TC	Suplencia
Casación Laboral 210-2022 Lima	Incremento de actividad
Casación Laboral 7885-2022 Lima	Incremento de actividad

Casación Laboral 02691-2022 Lima	Servicio específico
Casación Laboral 49363-2022 Lima	Incremento de actividad
Casación Laboral 48482-2022 Lima	Incremento de actividad
Casación Laboral 7556-2022 Lima	Incremento de actividades
Casación Laboral 27628-2022 La Libertad	Incremento de actividades
Casación Laboral 5984-2022 Lima	Suplencia
Casación Laboral 7093-2020 Lima	Incremento de actividades
Casación laboral N° 13852-2022 Piura	Necesidad de mercado
Casación Laboral N° 38886-2022 Lima Este	Exportación no tradicional

En el siguiente cuadro se sintetiza el tipo de contrato de cada recurrente, conforme a las 22 resoluciones analizadas:

<i>Tipos de contrato modal</i>		
Años de servicios	Cantidad	Porcentaje
Servicio específico	5	23%
Incremento de actividad	10	45%
Suplencia	3	14%
Necesidad de mercado	2	8%
Intermitente	1	5%
No tradicional	1	5%
TOTAL	22	100%

Figura 5: Tipos de contratos modales

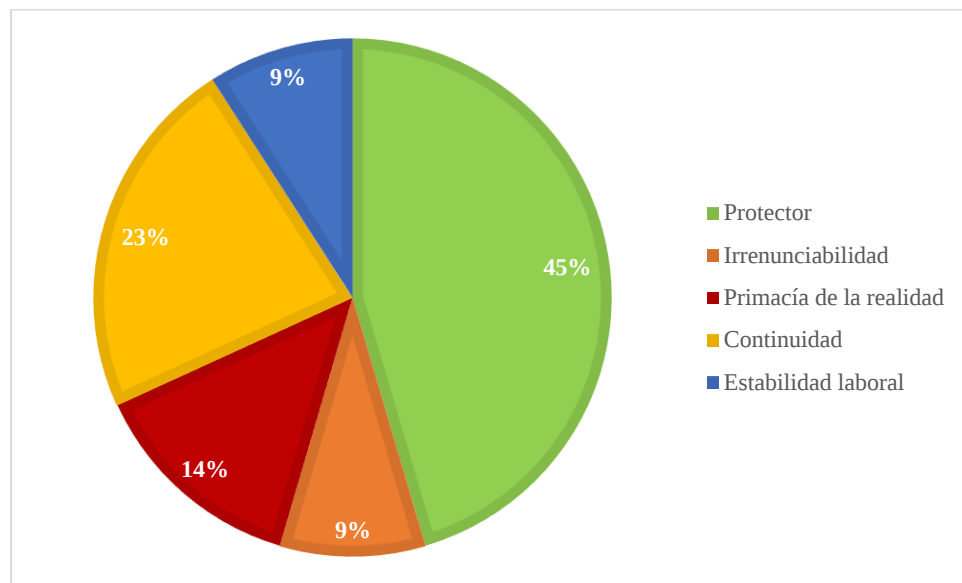


Del total de resoluciones analizadas, se observa que el 45% corresponde a pronunciamientos sobre la desnaturalización de contratos laborales por incremento de actividad. Asimismo, el 23% se refiere a contratos modales de servicio específico, el 14% a contratos de suplencia y el 8% a contratos modales por necesidad de mercado. Finalmente, el 5% corresponde a contratos intermitentes y otros 5% a contratos no tradicionales.

Tabla 6: Principios laborales invocados en las sentencias de primera instancia

Principios	Cantidad	Porcentaje
Protector	10	45%
Irrenunciabilidad	2	9%
Primacía de la realidad	3	14%
Continuidad	5	23%
Estabilidad laboral	2	9%
TOTAL	22	100%

Figura 6: Principios laborales invocados en las sentencias de primera instancia



De las resoluciones analizadas, se advierte que las sentencias de primera instancia hicieron referencia expresa, en un 45%, al principio protector; en un 23%, al principio de continuidad; en un 14%, al principio de primacía de la realidad; y en un 9%, tanto al principio de irrenunciabilidad como al principio de estabilidad laboral.

Tabla 7: Fallo

N°	SENTENCIAS	FALLO	
1	Sentencia N° 02492 – 2016 - PA/TC	FUNDADA	El Tribunal Constitucional declaró FUNDADA la demanda interpuesta por Wilfredo Néstor Alegre Adco contra la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Juliaca S.A. (EPS SEDA JULIACA S.A.). - Desnaturalización contractual: Del análisis de los contratos se determinó que la entidad demandada no cumplió con precisar la causa objetiva que justificara la contratación a plazo determinado del demandante, especialmente en lo referido a las funciones específicas a desempeñar. En consecuencia, se concluyó que el vínculo contractual se desnaturalizó, convirtiéndose en un contrato de trabajo a plazo indeterminado. - Vulneración de derechos fundamentales: El Tribunal Constitucional concluyó que se

			acreditó la afectación del derecho al trabajo del demandante. • Orden de reposición: Se dispuso que la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Juliaca S.A. (EPS SEDA JULIACA S.A.) reponga a Wilfredo Néstor Alegre Adco como trabajador a plazo indeterminado en el cargo de técnico en abogacía o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas previstas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional, además del pago de los costos procesales.
2	Sentencia N° 03852-2018-PA/TC	FUNDADA	El Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda de amparo laboral presentada por Emérta Pastora Gatica Chujutalli, con base en los siguientes criterios: • Falta de causa objetiva: El contrato por incremento de actividad no precisó la causa objetiva que justificara su utilización. Al no acreditarse una causa válida, se configura un despido arbitrario. • Desnaturalización del contrato: Se configura la desnaturalización conforme al artículo 77, inciso d), del D.S. 003-97-TR. • Naturaleza del vínculo laboral: El contrato debe ser considerado de duración indeterminada. • Protección contra el despido: La trabajadora únicamente podía ser cesada por causa justa vinculada a su conducta o capacidad. • Vulneración de derechos fundamentales: Se acreditó que la entidad demandada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo. • Orden de reposición: El Tribunal dispuso la reposición inmediata de la trabajadora en su puesto de trabajo o en otro de similar nivel, conforme a la naturaleza reitutiva del proceso de amparo.
3	Sentencia N° 02956-2018-PA/TC	FUNDADA	El Tribunal Constitucional declaró fundada en parte la demanda interpuesta, al establecer lo siguiente:

			• Falta de causa objetiva válida: El contrato por incremento de actividad no sustentó debidamente la temporalidad de la contratación. • Desnaturalización del contrato: Se configura el supuesto del artículo 77, inciso d), del D.S. 003-97-TR. • Cambio en la naturaleza del vínculo: El contrato se considera de duración indeterminada. • Orden de reposición: El Tribunal dispuso que el Banco de la Nación, agencia Tarapoto, reponga a Miguel Ángel Domínguez Yap como trabajador a plazo indeterminado en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel. • Vulneración de derechos fundamentales: Se acreditó la afectación del derecho constitucional al trabajo, al debido proceso y al derecho de defensa por parte de la entidad demandada.
4	Sentencia N° 03081-2018-PA/TC	INFUNDADA	El Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda presentada, al determinar lo siguiente: • Cumplimiento de causa objetiva: La entidad consignó válidamente la causa objetiva que justificaba la contratación temporal, conforme al artículo 72 del D.S. 003-97-TR. • No desnaturalización del contrato: No se acreditó la desnaturalización del contrato por incremento de actividad ni de sus renovaciones. • Derechos constitucionales: No se acreditó la desnaturalización del contrato por incremento de actividad ni de sus renovaciones. • Desestimación de la demanda: La demanda fue declarada infundada. • Cargo de confianza: No fue necesario pronunciarse sobre la naturaleza del cargo, ya que la demanda carecía de fundamento.
5	Sentencia N° 02158-2019-PA/TC	IMPROCEDE NTE	El Tribunal Constitucional declaró improcedente la pretensión del recurrente, al determinar lo siguiente:

			- Desnaturalización del contrato: Se verifica que, pese a lo pactado en el contrato de suplencia, el demandante fue desplazado a un área y cargo distintos, desempeñando funciones ajenas a las de contador público P-2. Ello evidencia la desnaturalización del vínculo contractual, configurándose una relación laboral a plazo indeterminado. En tal sentido, se concluye que la entidad empleadora utilizó la modalidad de suplencia para encubrir una relación de carácter permanente, incurriendo en la causal prevista en el artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. - Rechazo del recurso: El Tribunal Constitucional invoca el precedente del Expediente N.º 05057-2013-PA/TC, conforme al cual, aun cuando se verifique la desnaturalización de un contrato temporal, no corresponde la reposición si el trabajador no ingresó a la administración pública mediante concurso público para una plaza vacante de naturaleza permanente. En el caso concreto, si bien el demandante ingresó por concurso, lo hizo para un puesto sujeto a suplencia y no para una plaza de duración indeterminada, por lo que se declara improcedente la demanda de reposición.
6	Sentencia N° 03490-2019 PA/TC	IMPROCEDE NTE	El Tribunal Constitucional declaró improcedente la pretensión del recurrente, al establecer lo siguiente: Desnaturalización del contrato: La entidad empleadora no precisó una causa objetiva válida, pues la justificación del contrato a plazo determinado resultó genérica e imprecisa. El contrato por obra o servicio específico solo procede ante necesidades transitorias, lo cual no fue acreditado en el caso. En consecuencia, se configura la desnaturalización del contrato conforme al artículo 77, inciso d), del D.S. N.º 003-97-TR, pasando a ser uno de naturaleza indeterminada. Asimismo, los contratos posteriores carecen de validez al haber

			encubierto una relación laboral de carácter permanente. Rechazo del recurso: De acuerdo con el precedente del Expediente N.º 05057-2013-PA/TC, no corresponde la reposición si el trabajador no ingresó por concurso público a una plaza vacante de naturaleza indeterminada. En el caso concreto, el demandante no acreditó dicho requisito de ingreso, por lo que la demanda es declarada improcedente.
7	Sentencia 01863-2020 PA/TC	Nº - IMPROCEDE NTE	El Tribunal Constitucional declaró improcedente la pretensión del recurrente, al determinar lo siguiente: - Desnaturalización del contrato: El contrato fue desnaturalizado al no haberse precisado una causa objetiva válida que sustente la contratación temporal, resultando esta genérica. Asimismo, se evidenció el uso indebido de la modalidad de servicio específico para un puesto de naturaleza permanente (director de Obras, no considerado de confianza). En ese sentido, se configura la causal prevista en el artículo 77, inciso d), del D.S. N.º 003-97-TR, reconociéndose la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado y careciendo de validez las adendas posteriores. - Rechazo del recurso: No corresponde la reposición, en tanto el demandante no acreditó haber ingresado mediante concurso público a una plaza vacante de duración indeterminada, conforme al precedente establecido en el Expediente N.º 05057-2013-PA/TC.
8	Sentencia 00157-2021 PA/TC	Nº - IMPROCEDE NTE	El Tribunal Constitucional declaró improcedente la pretensión del recurrente, al determinar lo siguiente: Desnaturalización del contrato: La justificación del contrato temporal resulta genérica e imprecisa. La modalidad de servicio específico solo es aplicable a necesidades transitorias, lo cual no se acredita en el caso. Asimismo, el cargo de

			director de Obras no tiene la condición de puesto de confianza, evidenciándose su naturaleza permanente. Rechazo del recurso: No corresponde la reposición, debido a que el demandante no ingresó mediante concurso público a una plaza vacante de naturaleza indeterminada, conforme al precedente del Expediente N.º 05057-2013-PA/TC.
9	Sentencia N° 01995– 2020 - PA/TC	INFUNDADO	El Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda presentada, al determinar lo siguiente: - Desnaturalización del contrato: El contrato por necesidad de mercado debe consignar una causa objetiva consistente en un incremento coyuntural e imprevisible de la actividad empresarial que justifique la contratación temporal. En el presente caso, no se precisó dicha causa objetiva ni se acreditó una variación temporal de la demanda, por lo que se configura la desnaturalización del contrato conforme al inciso d) del artículo 77 del D.S. N.º 003-97-TR. - Vulneración de derechos fundamentales: El Tribunal Constitucional determinó que se acreditó la afectación del derecho al trabajo. - Orden de reposición: e dispuso que Zeta Gas Andino S.A. reponga a Liz Corina Concha Garay en el cargo que venía desempeñando o en otro de igual o similar nivel o categoría.
10	Sentencia N° 00455 – 2021 - PA/TC	FUNDADA	El Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda presentada, al determinar lo siguiente: Desnaturalización del contrato: a Sala advierte que en las renovaciones contractuales del recurrente no se acreditó ni justificó la causa objetiva que sustentara la contratación bajo la modalidad intermitente. La descripción de sus funciones resultó ambigua y genérica, limitándose a labores de análisis de laboratorio, supervisión de procesos de exportación e importación y control de calidad, así como a una supuesta necesidad de fuerza laboral intermitente según temporadas del año. Ello evidencia un uso fraudulento de la contratación modal, por lo que los contratos intermitentes se

			desnaturalizan y deben considerarse de naturaleza indeterminada, conforme al inciso “d” del artículo 77 del D.S. N.º 003-97-TR. • Vulneración de derechos fundamentales: El Tribunal Constitucional concluyó que se acreditó la afectación del derecho al trabajo. • Orden de reposición: Se dispuso que SGS del Perú S.A.C. reponga a Juan José Jiménez Apaza como trabajador a plazo indeterminado, en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel.
11	Sentencia N° 03802 – 2022 - PA/TC	IMPROCEDENTE	El Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda presentada, al determinar lo siguiente: • Desnaturalización del contrato: El demandante fue contratado bajo la modalidad de suplencia, la cual solo es válida mientras subsista la ausencia del titular. Sin embargo, se acreditó que continuó prestando servicios después del vencimiento del contrato (10 y 11 de enero de 2019), situación que se produjo con conocimiento y consentimiento del empleador. En consecuencia, conforme al artículo 77 del D.S. N.º 003-97-TR, se configura la desnaturalización del contrato, el cual pasa a considerarse de naturaleza indeterminada. • Rechazo del recurso: Si bien se advierte la desnaturalización del vínculo y la existencia de un despido arbitrario, no procede la reposición automática en el sector público. Conforme al precedente del Expediente N.º 05057-2013-PA/TC, para ordenar la reposición es necesario que el trabajador haya ingresado mediante concurso público de méritos a una plaza vacante, presupuestada y de duración indeterminada. En el presente caso, el demandante no acreditó dicho ingreso, por lo que no cumple el requisito exigido.
12	Casación Laboral 210-2022	INFUNDADO	La Corte Suprema declaró infundada el recurso presentado, al determinar lo siguiente: • Desnaturalización del contrato: La demandada no consignó una causa objetiva específica que justifique la contratación temporal. Tampoco se acreditó que el incremento de la demanda fuera coyuntural, extraordinario o de carácter transitorio, ni que no pudiera ser atendido por personal permanente.

			Rechazo del recurso: La causal invocada respecto al contrato por incremento de actividad (artículo 57°) carece de incidencia en el caso concreto, toda vez que en primera y segunda instancia ya se determinó la desnaturalización del contrato con fundamentos suficientes. En tal sentido, el argumento no altera ni modifica lo resuelto, por lo que no tiene relevancia para la decisión final.
13	Casación Laboral 7885-2022 Lima	INFUNDADO	La Corte Suprema declaró infundada el recurso presentado, al determinar lo siguiente: - Desnaturalización del contrato: La demandada no precisó de manera clara y específica la causa objetiva que justificara la contratación temporal, ni señaló qué labor adicional habría generado un incremento sustancial de las actividades. La información presentada no acredita una causa objetiva válida, lo que evidencia que la contratación debió ser a plazo indeterminado. - Rechazo del recurso: No se advierte infracción normativa, por lo que la Sala Suprema concluye que el Colegiado Superior no realizó una interpretación errónea del artículo 57° del TUO del D. Leg. N.° 728.
14	Casación Laboral 02691-2022 Lima	INFUNDADO	La Corte Suprema declaró infundada el recurso presentado, al determinar lo siguiente: - Desnaturalización del contrato: Las labores desempeñadas por la demandante (secretaria judicial) eran de carácter ordinario, permanente y esenciales para el funcionamiento del Poder Judicial, por lo que no podían calificarse como temporales ni accidentales. Se determinó la inexistencia de una causa objetiva válida que justificara la contratación modal, configurándose un uso fraudulento de dicha modalidad contractual con el fin de encubrir una relación laboral a plazo indeterminado. En ese sentido, se aplicó la prohibición prevista en el artículo 53 de la LPCL, que impide la contratación modal cuando las labores son permanentes y necesarias. - Rechazo del recurso: El órgano supremo ratificó el criterio de las instancias de mérito, confirmando la desnaturalización de los contratos. Se concluyó que la demandante realizaba labores de forma subordinada y continua, incompatibles con un régimen temporal. En consecuencia, se desestimó la infracción normativa alegada por la

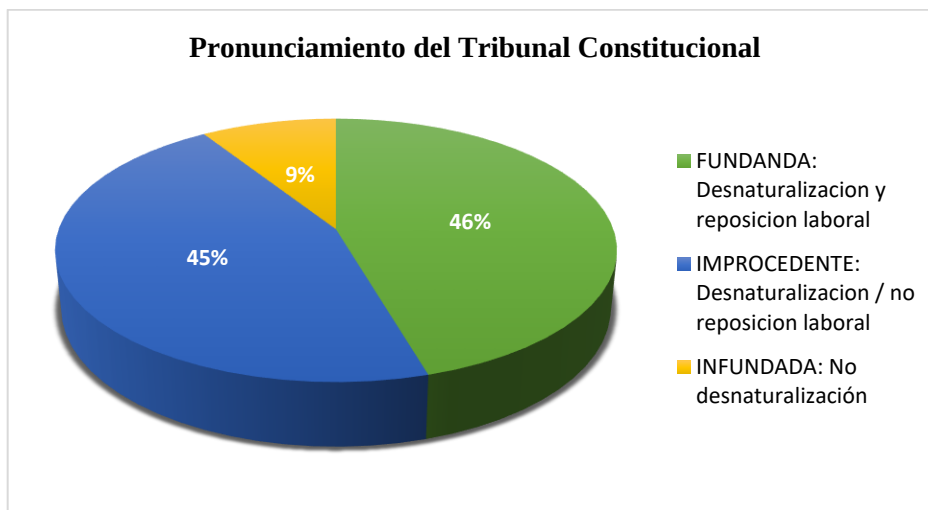
			demandada respecto de los artículos 61 y 63 del Decreto Legislativo N.º 728.
15	Casación Laboral 49363-2022 Lima	INFUNDADO	La Corte Suprema declaró infundada el recurso presentado, al determinar lo siguiente: • Desnaturalización del contrato: Según el criterio de los magistrados de la Corte Suprema, no se consignó una causa objetiva específica que justificara la contratación temporal del trabajador demandante, tratándose de una labor que pudo ser cubierta mediante un puesto de naturaleza permanente. • Rechazo del recurso: La Corte concluye que, al haberse desnaturalizado los contratos modales, la trabajadora solo podía ser cesada por causa justa vinculada a su conducta o capacidad. Sin embargo, al haberse producido la extinción del vínculo por vencimiento del contrato, se configuró un despido incausado. Asimismo, se determinó que el tribunal superior no incurrió en interpretación errónea ni en inaplicación de las normas laborales invocadas.
16	Casación Laboral 48482-2022 Lima	INFUNDADO	La Corte Suprema declaró infundada el recurso presentado, al determinar lo siguiente: • Desnaturalización del contrato: La desnaturalización se configuró al no haberse acreditado la causa objetiva que sustentara la contratación modal, evidenciándose una situación de simulación o fraude en la contratación. • Rechazo del recurso: La Corte Suprema concluyó que no se incurrió en interpretación errónea de los artículos 77 ni 72 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, por lo que el recurso fue declarado infundado.
17	Casación Laboral 7556-2022 Lima	INFUNDADO	La Corte Suprema declaró infundada el recurso presentado, al determinar lo siguiente: • Desnaturalización del contrato: La desnaturalización se produjo debido a la inexistencia de una causa objetiva válida, ya que la contratación por “incremento de actividad” no se encontraba debidamente justificada. No se acreditó la existencia de una incertidumbre empresarial real, y la apertura de la planta de Pucusana no implicó un incremento temporal de actividades, sino una reorganización y centralización de la producción. • Rechazo del recurso: La Sala Suprema determinó que no se acreditó interpretación

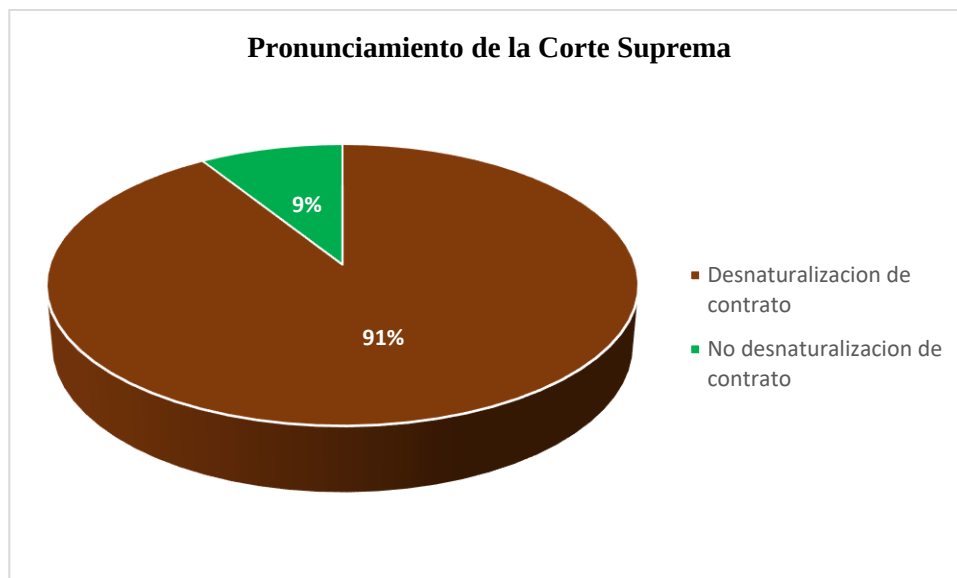
			errónea del artículo 57 del Decreto Legislativo N.º 728. En ese sentido, se concluyó que la contratación modal no cumplía con los supuestos legales establecidos, por lo que el argumento de la demandada carecía de sustento. En consecuencia, la causal invocada fue declarada infundada, confirmándose la decisión que reconocía la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.
18	Casación Laboral 27628-2022 La Libertad	INFUNDADO	La Corte Suprema declaró infundada el recurso presentado, al determinar lo siguiente: • Desnaturalización del contrato: Se evidencia la falta de causa objetiva válida para la contratación modal por incremento de actividad. La empresa sostuvo la existencia de un aumento de labores que justificaba la temporalidad; sin embargo, la Sala determinó que dicho incremento no fue inesperado ni transitorio, sino sostenido desde el año 2014, lo cual no cumple con los criterios de eventualidad e imprevisibilidad exigidos para los contratos sujetos a modalidad. En consecuencia, se desnaturaliza el contrato, reconociéndose la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado. • Rechazo del recurso: La empresa intentó sustentar la contratación en un informe económico y en la causal consignada en el contrato; no obstante, la Sala concluyó que ello no acreditaba un supuesto excepcional ni temporal. Por tanto, no se configuró fraude ni error en la interpretación normativa, declarándose infundada la causal invocada por la demandada.
19	Casación Laboral 5984-2022 Lima	FUNDADO	La Corte Suprema declaró fundado el recurso presentado, al determinar lo siguiente: • No desnaturalización del contrato: La demandante mantuvo un contrato modal de suplencia, por lo que se verifica que el vínculo laboral concluyó por vencimiento del plazo pactado, constituyendo una forma válida de extinción contractual. No se configura la desnaturalización del contrato, pues se respetó su naturaleza temporal. Asimismo, no se acreditó que las prórrogas hayan tenido finalidad fraudulenta o que encubrieran una relación laboral a plazo indeterminado. • Sobre el despido nulo: No se configura despido nulo, debido a que la relación laboral finalizó por vencimiento del contrato y no por

			una decisión arbitraria del empleador. En consecuencia, no se cumple la causal prevista en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. • Sobre la procedencia del recurso: Se determina que el órgano de segunda instancia incurrió en interpretación errónea de la norma al considerar la existencia de un despido nulo.
20	Casación Laboral 7093-2020 Lima	INFUNDADO	La Corte Suprema declaró infundado el recurso presentado, al determinar lo siguiente: • Desnaturalización del contrato: La empresa consignó una justificación genérica (incremento de producción a nivel nacional), sin detallar cómo ese aumento se vinculaba concretamente con el puesto del demandante. No se acreditó que el incremento de producción alegado justifique la contratación temporal en la planta donde laboraba el trabajador. • Indeterminación de las funciones: La empresa consignó una justificación genérica (incremento de producción a nivel nacional), sin detallar cómo ese aumento se vinculaba concretamente con el puesto del demandante. No se acreditó que el incremento de producción alegado justifique la contratación temporal en la planta donde laboraba el trabajador. • Rechazo del recurso: Se concluye que la Sala Superior no infringió la normativa laboral aplicable (artículo 57º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR). La interpretación realizada por la Sala fue correcta al determinar la desnaturalización.
21	Casación laboral N° 13852-2022 Piura	INFUNDADO	La Corte Suprema declaró infundado el recurso presentado, al determinar lo siguiente: • Desnaturalización del contrato: Se acreditó que el demandante laboró de forma continua desde el 15/10/2018 hasta el 30/03/2021 bajo contratos por necesidad de mercado. Sin embargo, no se consignó una causa objetiva específica que justificara la contratación temporal, por lo que no se cumplió con los requisitos legales exigidos para dicha modalidad. • Rechazo del recurso: La empresa sostuvo que el vínculo laboral concluyó por vencimiento del contrato; no obstante, al haberse determinado la desnaturalización, el contrato debía considerarse de naturaleza indeterminada. En ese sentido, el Tribunal concluye que la Sala Superior no incurrió en

			interpretación errónea ni en inaplicación de las normas invocadas.
22	Casación Labora N° 38886-2022 Lima Este	INFUNDADO	La Corte Suprema declaró infundado el recurso presentado, al determinar lo siguiente: • Desnaturalización del contrato: La judicatura determinó que los contratos de exportación no tradicional fueron desnaturalizados debido a que la empresa demandada utilizó indebidamente dicha modalidad sin cumplir los requisitos legales. En particular, no acreditó el cumplimiento del requisito esencial establecido en el Decreto Ley N.º 22342, consistente en exportar al menos el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida. En consecuencia, no se encontraba habilitada para contratar bajo este régimen especial. • Rechazo del recurso: La Corte Suprema concluyó que no se configuró infracción normativa por parte de las instancias inferiores, por lo que el recurso de casación fue declarado infundado.

Figura 7: Pronunciamientos de tribunal constitucional y la corte suprema





Del análisis de las resoluciones del Tribunal Constitucional, se verificó que los recurrentes son, en su mayoría, trabajadores. Asimismo, se identificó que en el 46 % de los casos el Tribunal declara fundada la pretensión de desnaturalización del contrato modal y, en consecuencia, ordena la reposición del trabajador. En otro 45 % de las resoluciones, si bien se reconoce la desnaturalización del contrato, se desestima la pretensión de reincorporación laboral, declarando improcedente su pretensión. Finalmente, en el 9 % de los casos se concluye que no existe desnaturalización del contrato modal, en consecuencia, infundada su pretensión.

En cuanto a los pronunciamientos de la Corte Suprema, se advierte que la totalidad de los recurrentes son empleadores, quienes interpusieron recurso de casación con la finalidad de revocar las sentencias de segunda instancia. En ese sentido, se determinó que, en el 91 % de las resoluciones, la Corte Suprema confirma la desnaturalización del contrato laboral; mientras que, en el 9 % restante, concluye que no se configura la desnaturalización del contrato, revocando a sentencia de segunda instancia al considerar que, incurrió en interpretación errónea de la norma al considerar que existía despido nulo.

Tabla 8: Causales de desnaturalización

N°	SENTENCIA Y/O CASACIÓN	CAUSALES DE DESNATURALIZACIÓN
1	Sentencia N° 02492 – 2016 - PA/TC	La entidad demandada no precisó la causa objetiva que sustentara la contratación a plazo fijo para el puesto de técnico en abogacía, particularmente respecto de las funciones concretas que el trabajador debía realizar
2	Sentencia N° 03852-2018-PA/TC	El Tribunal concluye que, al no haberse precisado la causa objetiva en el contrato modal por incremento de actividad, este se encuentra desnaturalizado, al no configurarse el supuesto previsto en el inciso “d” del artículo 77 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, por lo que debe ser considerado como un contrato de trabajo a plazo indeterminado.
3	Sentencia N° 02956-2018-PA/TC	El Tribunal considera que, al no haberse consignado de manera válida la causa objetiva de contratación, el contrato por incremento de actividad se desnaturaliza y adquiere carácter indeterminado; en consecuencia, el demandante únicamente podía ser cesado por causa justa, lo cual no se produjo, configurándose así un despido arbitrario.
4	Sentencia N° 03081–2018 - PA/TC	No hubo desnaturalización
5	Sentencia N° 02158–2019-PA/TC	Simulación: Se evidencia la utilización del contrato de suplencia para encubrir una relación de carácter temporal, al haberse asignado al trabajador funciones y un puesto distinto al del trabajador sustituido. En ese sentido, se configura la causal prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR.
6	Sentencia N° 03490–2019 - PA/TC	Simulación: Se advierte la ausencia de una causa objetiva válida, al haberse consignado una justificación genérica e imprecisa para la contratación temporal. En ese sentido, se configura el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, evidenciándose que el empleador no sustentó adecuadamente la temporalidad del vínculo, lo que revela la intención de encubrir una relación laboral de carácter permanente.
7	Sentencia N° 01863–2020 - PA/TC	Simulación: Se evidencia la inexistencia de una causa objetiva válida que sustente la contratación temporal, al haberse consignado una justificación genérica e imprecisa. Asimismo, no se explicó de manera adecuada la razón por la cual el vínculo debía tener carácter temporal, lo que evidencia que se habría encubierto una relación laboral de naturaleza permanente.

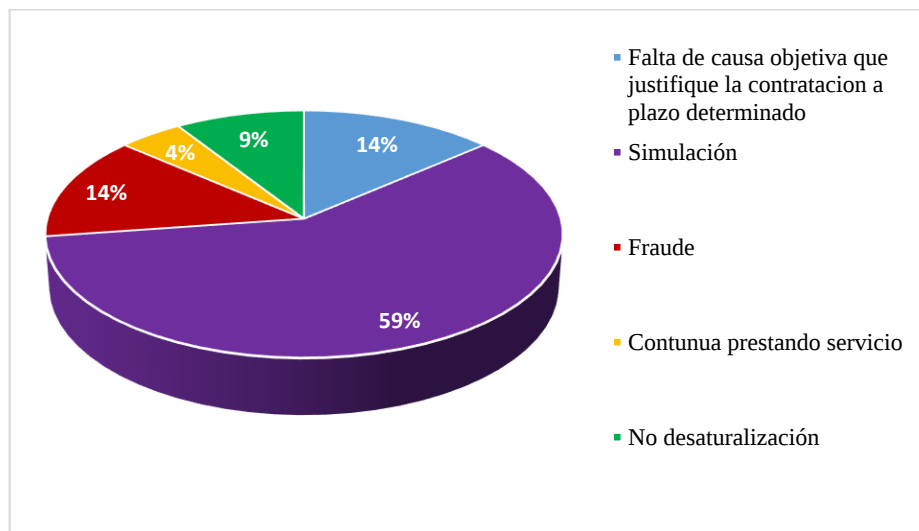
8	Sentencia N° 00157– 2021 - PA/TC	Simulación: Se empleó la contratación de naturaleza temporal con la finalidad de encubrir una relación laboral de carácter indeterminado.
9	Sentencia N° 01995– 2020 - PA/TC	Simulación: Se evidencia la ausencia de una causa objetiva válida en el contrato por necesidad de mercado, al no haberse precisado una variación sustancial, coyuntural e imprevisible de la demanda que justifique la contratación temporal.
10	Sentencia N° 00455 – 2021 - PA/TC	Fraude: La causal específica de desnaturalización radica en que la empresa no acreditó ni justificó la existencia de una causa objetiva que sustente la contratación intermitente, lo que pone en evidencia un uso fraudulento de dicha modalidad contractual.
11	Sentencia N° 03802 – 2022 - PA/TC	Continúa prestando servicio: Conforme al artículo 77, inciso c), del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, un contrato sujeto a modalidad se desnaturaliza cuando el trabajador continúa prestando servicios una vez vencido el plazo pactado, con conocimiento del empleado
12	Casación Laboral N° 210-2022	Simulación: El contrato se desnaturaliza al carecer la contratación temporal de sustento objetivo, evidenciándose que en realidad encubre una relación laboral de carácter indeterminado, conforme al artículo 57° del TUO del Decreto Legislativo N.º 728.
13	Casación Laboral N° 7885-2022 Lima	Simulación: El contrato modal no precisa de forma clara la causa objetiva que sustente su carácter temporal. Tampoco se acredita que la labor realizada sea adicional a las funciones ordinarias de la empresa ni que exista un incremento temporal de actividades que no pueda ser atendido por personal permanente
14	Casación Laboral N° 02691-2022 Lima	Fraude: Se configura la desnaturalización del contrato cuando se recurre a contratos temporales para simular o encubrir una relación laboral de carácter indefinido. En el presente caso, esta se produjo debido a que la trabajadora realizaba labores de naturaleza permanente sin que exista una causa objetiva que justificara la temporalidad, evidenciándose así el uso indebido de contratos modales para ocultar una relación laboral a plazo indeterminado.
15	Casación Laboral N° 49363-2022 Lima	Simulación: La Corte Suprema advierte que no se consignó una causa objetiva específica que justificara la contratación temporal, ya que no se precisó cuál era la labor adicional respecto de las funciones ya existentes. Asimismo, no se acreditó que el incremento de actividades no pudiera ser atendido por personal permanente.
16	Casación Laboral N° 48482-2022 Lima	Simulación: Debido a la ausencia de una causa objetiva específica que sustente la contratación temporal.

17	Casación Laboral N° 7556-2022 Lima	Simulación: El contrato se desnaturaliza debido a que el supuesto “incremento de actividad” no fue real ni de carácter temporal, sino que correspondía a una actividad estructural y permanente de la empresa, lo que invalida el uso de contratos sujetos a modalidad.
18	Casación Laboral N° 27628-2022 La Libertad	Simulación: El incumplimiento de los requisitos legales exigidos para los contratos modales, en particular la temporalidad e imprevisibilidad del incremento de actividad
19	Casación Laboral N° 5984-2022 Lima	No hubo desnaturalización
20	Casación Laboral N° 7093-2020 Lima	Simulación: La empresa se limitó a consignar una causa genérica referida al incremento de producción a nivel nacional, sin vincularla de manera concreta con el puesto del trabajador, la sede o el área en la que prestaba servicios. Asimismo, no se acreditó que dicho incremento fuera real, específico y vigente al momento de la contratación, ni que justificara la temporalidad del vínculo laboral.
21	Casación laboral N° 13852-2022 Piura	Simulación: La empresa se limitó a señalar de manera genérica un supuesto “incremento de la demanda”, sin precisar hechos concretos que lo sustenten. Asimismo, no se explicó cuál era la situación real del mercado que justificara la contratación temporal.
22	Casación Laboral N° 38886-2022 Lima Este	Fraude: Si bien la normativa autoriza la contratación bajo el régimen de exportación no tradicional, ello está condicionado al cumplimiento riguroso de sus requisitos, a fin de evitar su uso fraudulento. Al constatarse su inobservancia, corresponde aplicar el régimen laboral común previsto en el Decreto Legislativo N.º 728, configurándose así la desnaturalización de los contratos.

Síntesis:

<i>Causales de Desnaturalización</i>		
Años de servicios	Cantidad	Porcentaje
Falta de causa objetiva que justifique la contratación a plazo determinado.	3	14%
Simulación	13	59%
Fraude	3	14%
Continúa prestando servicio	1	4%
No desnaturalización	2	9%
TOTAL	22	100%

Figura 8: Causales de desnaturalización



En relación con las causales de desnaturalización del contrato modal, el análisis de las resoluciones evidenció que el 59 % de los casos presenta supuestos de simulación, debido a la falta de justificación del carácter temporal de la contratación. Así también, el 14 % de las resoluciones determina la desnaturalización por ausencia de causa objetiva que sustente la contratación a plazo determinado, mientras que otro 14 % la atribuye a la existencia de fraude. Por su parte, en el 9 % de los casos se concluye que no se configura la desnaturalización del contrato. Finalmente, un 4 % de las resoluciones establece que la desnaturalización se produce debido a la continuidad de la prestación laboral con posterioridad al vencimiento del contrato modal.

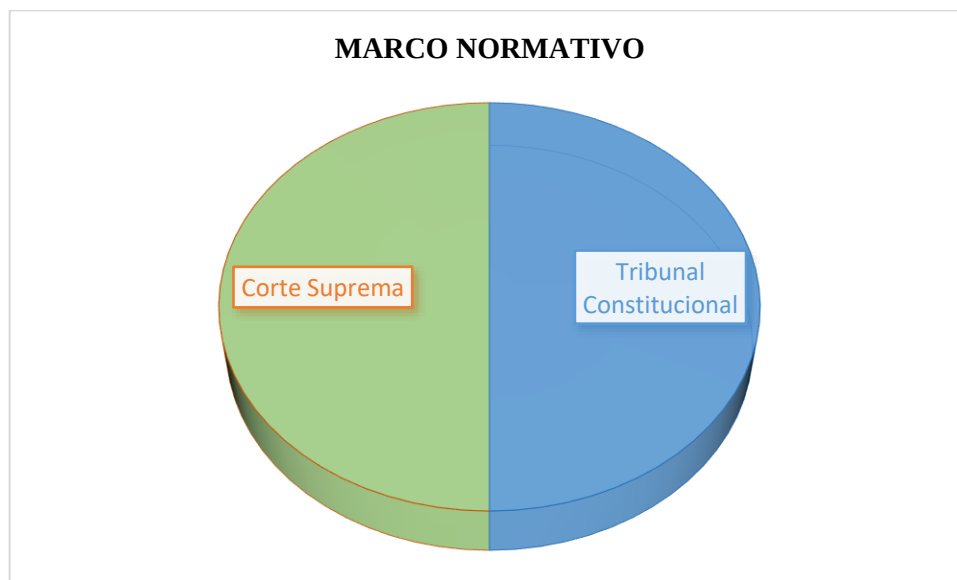
Tabla 9: Parte normativa		
N°	SENTENCIAS	PARTE NORMATIVA
1	Sentencia N° 02492 – 2016 - PA/TC	Para emitir la sentencia, se citaron las siguientes normas: Constitución Política del Perú: Se hizo referencia a los derechos fundamentales vinculados al ámbito laboral, en particular al derecho a la estabilidad en el empleo y a la tutela frente a despidos arbitrarios. Código Procesal Constitucional: artículo 22 y 59, relacionadas a las medidas coercitivas.

		Normativa Laboral: Se consideraron las disposiciones del Decreto Supremo N.º 003-97-TR
2	Sentencia N° 03852-2018-PA/TC	Para emitir la sentencia, se citaron las siguientes normas: Constitución Política del Perú: artículo 22 y 40 Decreto Supremo 003-97-TR: artículo 72º, artículo 77º y artículo 57º. Código Procesal Constitucional: artículos 22 y 59
3	Sentencia N° 02956-2018-PA/TC	Constitución Política del Perú: Artículo 22, 23, 27, 40 y 58 Código Procesal Constitucional: Artículo 2, 22, 56 y 59 Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo Decreto Supremo 003-97-TR
4	Sentencia N° 03081-2018 - PA/TC	Decreto Supremo 003-97-TR Constitución Política del Perú: Artículo 22
5	Sentencia N° 02158-2019-PA/TC	Código Procesal Constitucional: Artículo 5 Constitución Política del Perú: Artículo 22 y 27 Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo Decreto Supremo 003-97-TR
6	Sentencia N° 03490-2019 - PA/TC	Código Procesal Constitucional: Artículo 5 Constitución Política del Perú: Artículo 22 y 27 Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo Decreto Supremo 003-97-TR Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público
7	Sentencia N° 01863-2020 - PA/TC	Constitución Política del Perú: Artículo 22 y 27 Decreto Supremo 003-97-TR Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público
8	Sentencia N° 00157-2021 - PA/TC	Constitución Política del Perú: Artículo 22, 23, 27, y 58 Convenio 158 de la OIT Protocolo de San Salvador Decreto Legislativo 728 Decreto Supremo 003-97-TR
9	Sentencia N° 01995- 2020 - PA/TC	Para emitir la sentencia, se citaron las siguientes normas: Constitución Política del Perú: artículo 22, 23, 27 y 40 Decreto Supremo 003-97-TR: artículo 72º, artículo 77º y artículo 57º. Código Procesal Constitucional: artículos 22 y 59 Convenio 158 de la OIT: art. 5 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728
10	Sentencia N° 00455 - 2021 - PA/TC	Constitución Política del Perú: artículos 22 y 27 Código Procesal Constitucional: artículos 5, 27 y 28 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Decreto Supremo N.º 003-97-TR Ley N.º 26636, Ley Procesal del Trabajo

11	Sentencia N° 03802 – 2022 - PA/TC	Para emitir la sentencia, se citaron las siguientes normas: Constitución Política del Perú: artículos 22, 23, 27 y 40 Decreto Supremo N.° 003-97-TR: artículos 57, 72 y 77
12	Casación Laboral 210-2022 Lima	Constitución Política del Perú: artículo 139 Código Procesal Constitucional: artículos 5, 27 y 28 Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: artículo III Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Decreto Supremo N.° 003-97-TR
13	Casación Laboral N° 7885-2022 Lima	Constitución Política del Perú: artículo 139 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 Decreto Supremo N.° 003-97-TR
14	Casación Laboral N° 02691-2022 Lima	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N.° 003-97-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
15	Casación Laboral N° 49363-2022 Lima	Constitución Política del Perú: artículo 139 Código Procesal Constitucional: artículos 5, 27 y 28 Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: artículo III Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728 Decreto Supremo N.° 003-97-TR
16	Casación Laboral N° 48482-2022 Lima	Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728 Decreto Supremo N.° 003-97-TR
17	Casación Laboral N° 7556-2022 Lima	Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728 Decreto Supremo N.° 003-97-TR
18	Casación Laboral N° 27628-2022 La Libertad	Constitución Política del Perú Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728 Decreto Supremo N.° 003-97-TR
19	Casación Laboral N° 5984-2022 Lima	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728 Decreto Supremo N.° 003-97-TR
20	Casación Laboral N° 7093-2020 Lima	Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728 Decreto Supremo N.° 003-97-TR
21	Casación laboral N° 13852-2022 Piura	Constitución Política del Perú Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728 Decreto Supremo N.° 003-97-TR
22	Casación Laboral N° 38886-2022 Lima Este	Constitución Política del Perú Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728 Decreto Supremo N.° 003-97-TR

		Ley N.º 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales
--	--	---

Figura 9: Marco normativo



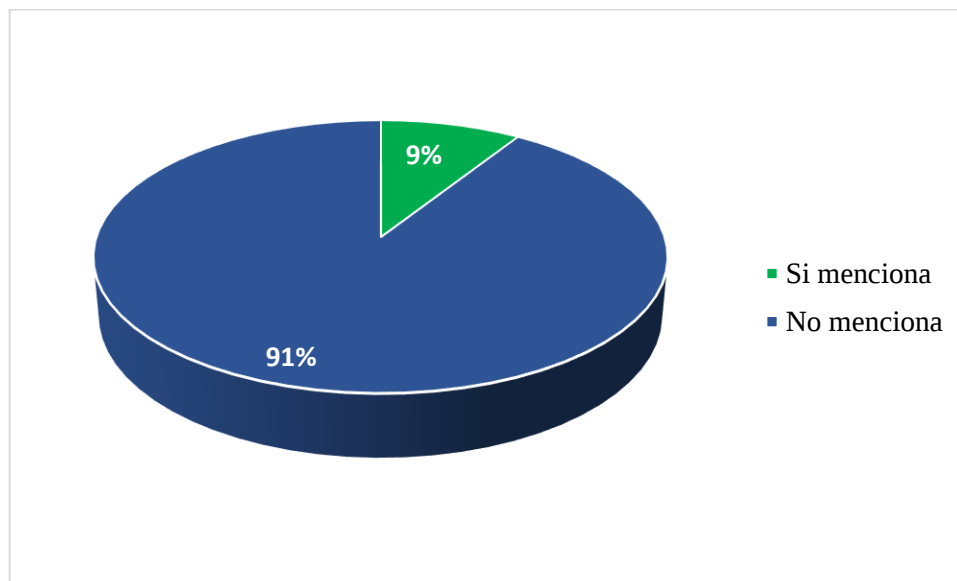
En la totalidad de las resoluciones examinadas se advierte un desarrollo sistemático del marco normativo aplicable a la desnaturalización del contrato modal, sustentado en la Constitución Política del Perú y en las disposiciones legales que regulan la contratación a plazo determinado, lo que evidencia una aplicación constante de dichos fundamentos en la argumentación jurisdiccional.

Tabla 10: Parte doctrinaria

Nº	SENTENCIAS	Parte doctrinaria
1	Sentencia N° 02492 – 2016 – PA/TC	No menciona
2	Sentencia N.º 03852-2018-PA/TC	No menciona
3	Sentencia N° 02956-2018-PA/TC	No menciona
4	Sentencia N° 03081–2018 – PA/TC	No menciona
5	Sentencia N° 02158–2019-PA/TC	No menciona

6	Sentencia N° 03490–2019 – PA/TC	No menciona
7	Sentencia N° 01863–2020 – PA/TC	No menciona
8	Sentencia N° 00157–2021 – PA/TC	No menciona
9	Sentencia N° 01995–2020 – PA/TC	Se hizo referencia a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2004), en su estudio “Caminos hacia la equidad de género en América Latina y el Caribe”, presentado en la Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, realizada en Ciudad de México, con el fin de analizar la situación de las mujeres en la sociedad contemporánea.
10	Sentencia N° 00455 – 2021 – PA/TC	No menciona
11	Sentencia N° 03802 – 2022 – PA/TC	No menciona
12	Casación Laboral 210-2022 Lima	En el caso, se hizo referencia a Wilfredo Sanguinetti Raymond respecto a los contratos de trabajo por obra determinada o servicio específico, señalando que esta modalidad contractual se utiliza para actividades propias de la empresa que, sin embargo, poseen una duración limitada, ya sea porque se ha establecido un plazo de culminación o porque está sujeta a una condición que determina su finalización.
13	Casación Laboral 7885-2022 Lima	No menciona
14	Casación Laboral 02691-2022 Lima	No menciona
15	Casación Laboral 49363-2022 Lima	No menciona
16	Casación Laboral 48482-2022 Lima	No menciona
17	Casación Laboral 7556-2022 Lima	No menciona
18	Casación Laboral 27628-2022 La Libertad	No menciona
19	Casación Laboral 5984-2022 Lima	No menciona
20	Casación Laboral 7093-2020 Lima	No menciona
21	Casación laboral N° 13852-2022 Piura	No menciona
22	Casación Labora N° 38886-2022 Lima Este	No menciona

Figura 10: Doctrina



Se observó que el 9%, equivalente a dos (2) resoluciones, incluyeron referencias doctrinarias a sus fundamentos. En contraste, el 91%, correspondiente a 20 resoluciones, no hicieron ninguna mención doctrinaria, lo cual podría reflejar una menor profundización en el sustento teórico de los planteamientos.

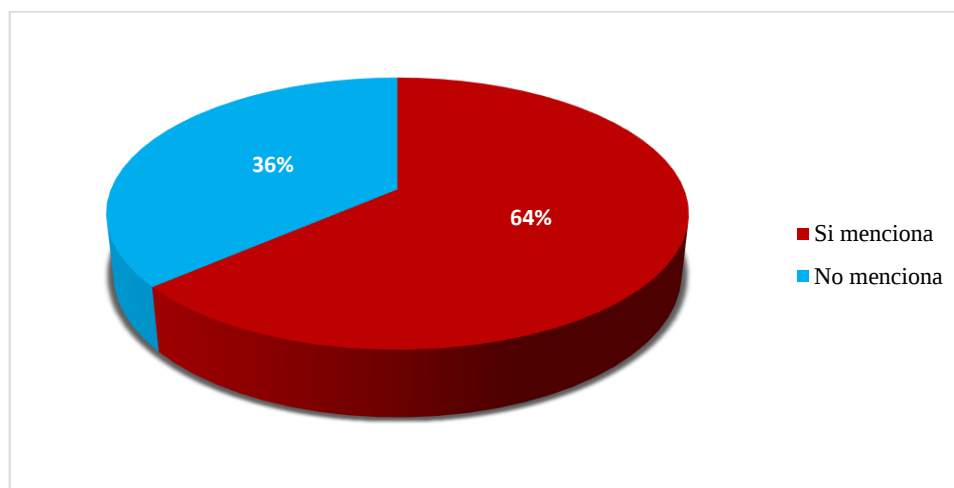
Tabla 11: Parte Jurisprudencial		
N.º	SENTENCIAS	PARTE JURISPRUDENCIAL
1	Sentencia N° 02492 – 2016 - PA/TC	Sentencia 03501-2006-PA/TC, fundamento 16: Este precedente resultó determinante en la decisión del Tribunal, ya que fue invocado para establecer que la demandada podía dar por concluida la relación laboral por pérdida de confianza o, en su defecto, que el demandante debía regresar a las funciones ordinarias que venía desempeñando antes de su promoción.
2	Sentencia N.º 03852-2018-PA/TC	Para emitir su decisión, el Tribunal Constitucional recurrió al Expediente N.º 02383-2013-PA/TC , en el cual se estableció como precedente que la vía ordinaria puede ser igualmente satisfactoria al proceso de amparo siempre que se verifique de manera concurrente el cumplimiento de cuatro requisitos: que el proceso resulte idóneo para la protección del derecho invocado, que brinde una tutela adecuada, que no exista riesgo de un perjuicio irreparable y que no sea necesaria una protección urgente en atención a la relevancia del derecho o la gravedad de sus posibles consecuencias

3	Sentencia N° 02956-2018-PA/TC	Para fundamentar su decisión, el Tribunal Constitucional citó la Sentencia N.° 10490-2006-AA , fundamento 2, en la que se precisa que el derecho fundamental al debido proceso, reconocido en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución, comprende un conjunto de garantías tanto formales como materiales de diversa naturaleza, cuyo cumplimiento asegura que el procedimiento o proceso en el que participa una persona pueda ser considerado justo. Asimismo, se invocó la Sentencia N.° 01231-2002-HC/TC , en la cual se establece que el derecho de defensa, reconocido en el artículo 139, inciso 14, de la Constitución, forma parte integrante del derecho al debido proceso.
4	Sentencia N° 03081-2018-PA/TC	Para emitir su decisión, el Tribunal Constitucional citó la Sentencia N.° 02383-2013-PA/TC , en relación con la procedencia de la demanda, precisando que el proceso de amparo constituye la vía idónea para dilucidar la pretensión formulada por el actor.
5	Sentencia N° 02158-2019-PA/TC	Para emitir su decisión, el Tribunal Constitucional citó el Expediente N.° 02383-2013-PA/TC , en el cual se concluye que el proceso constitucional de amparo constituye la vía idónea cuando, por razones temporales o territoriales, no se encuentra vigente la Nueva Ley Procesal del Trabajo al momento de la interposición de la demanda. Asimismo, se hizo referencia al Expediente N.° 05057-2013-PA/TC , en el que se establece que, aun cuando se acredite la desnaturalización de un contrato temporal o civil, no corresponde disponer la reposición laboral si el trabajador no ingresó a la Administración Pública mediante concurso público para una plaza vacante y de naturaleza indeterminada; en tales supuestos, las demandas de amparo deben declararse improcedentes y reconducirse a la vía laboral ordinaria para el eventual reclamo de la indemnización correspondiente.
6	Sentencia N° 03490-2019-PA/TC	Para emitir su decisión, el Tribunal Constitucional citó la Sentencia N.° 02383-2013-PA/TC , en la que se estableció que, en los casos en que se acredite la desnaturalización de un contrato de trabajo temporal o civil, no procede ordenar la reposición a plazo indeterminado cuando se advierta que el demandante no ingresó a la Administración Pública mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante y de naturaleza indeterminada.
7	Sentencia N° 01863-2020-PA/TC	Para emitir su decisión, el Tribunal Constitucional citó los Expedientes N.° 05057-2013-PA/TC y N.° 02383-2013-PA/TC , en relación con la procedencia de la demanda.
8	Sentencia N° 00157-2021-PA/TC	Para emitir su decisión, el Tribunal Constitucional citó los Expedientes N.° 05057-2013-PA/TC y N.° 02383-2013-PA/TC , en relación con la procedencia de la demanda.

9	Sentencia N° 01995-2020-PA/TC	Para emitir su decisión, el Tribunal Constitucional citó la Sentencia N.° 02835-2010-PA/TC , fundamento 38; la Sentencia N.° 02974-2010-PA/TC , fundamento 8; y la Sentencia N.° 02835-2010-PA/TC , fundamento 41, en relación con el derecho a la igualdad.
10	Sentencia N° 00455 – 2021 - PA/TC	Para emitir su decisión, el Tribunal Constitucional citó la Sentencia N.° 02383-2013-PA/TC, en lo referido a la procedencia de la demanda, precisando que el proceso de amparo constituye la vía idónea para dilucidar la pretensión formulada por el actor.
11	Sentencia N° 03802 – 2022 - PA/TC	Para emitir su decisión, el Tribunal Constitucional citó el Expediente N.° 05057-2013-PA/TC , en el que se estableció, con carácter de precedente, que cuando se acredite la desnaturalización de un contrato de trabajo temporal o civil, no corresponde ordenar la reposición a plazo indeterminado si se verifica que el demandante no ingresó a la Administración Pública mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante y de duración indeterminada.
12	Casación Laboral 210-2022 Lima	Se citó el Expediente N.° 10777-2006-PA/TC , el cual, respecto a los contratos por obra o servicio específico, establece que esta modalidad contractual no debe emplearse para labores permanentes propias de la empresa ni para funciones que pueden ser realizadas por trabajadores estables. Asimismo, precisa que está orientada a actividades de naturaleza temporal o especializada, con una duración determinada y sustento objetivo, pudiendo ser renovada únicamente cuando las circunstancias lo justifiquen.
13	Casación Laboral 7885-2022 Lima	No menciona
14	Casación Laboral 02691-2022 Lima	Se citó el Expediente N.° 10777-2006-PA/TC, respecto a los contratos por obra o servicio específico, en el que se establece que esta modalidad contractual no puede ser utilizada para labores de carácter permanente que podrían ser desempeñadas por trabajadores estables. Por el contrario, está destinada a cubrir actividades de naturaleza temporal o estrictamente especializada, que no forman parte de las labores ordinarias de la empresa, y que requieren un plazo determinado sustentado en razones objetivas, pudiendo ser renovada en la medida en que las circunstancias lo justifiquen.
15	Casación Laboral 49363-2022 Lima	No menciona
16	Casación Laboral 48482-2022 Lima	No menciona
17	Casación Laboral 7556-2022 Lima	No menciona

18	Casación Laboral 27628-2022 La Libertad	No menciona
19	Casación Laboral 5984-2022 Lima	No menciona
20	Casación Laboral 7093-2020 Lima	Se citó Expediente N.º 03623-2012-P A/TC respecto al contrato de inicio o incremento de actividad.
21	Casación laboral N° 13852-2022 Piura	No menciona
22	Casación Laboral N° 38886-2022 Lima Este	No menciona

Figura 11: Jurisprudencia



El 64% de las resoluciones analizadas, equivalente a 14, hicieron referencia expresa a la jurisprudencia como sustento de sus decisiones, lo que evidencia una fuerte inclinación por el uso de precedentes judiciales en la argumentación. Por otro lado, un 36% de los casos, equivalentes a ocho (8) resoluciones no realizaron ninguna mención jurisprudencial, lo que podría reflejar una omisión deliberada o una valoración distinta del rol de los precedentes en la motivación judicial.

Tabla 12: Medios probatorios		
N°	SENTENCIAS	MEDIOS PROBATORIOS
1	Sentencia N° 02492 – 2016 - PA/TC	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contratos de Trabajo: Se adjuntaron copias de los contratos laborales del recurrente, en los que se evidencia que la parte emplazada no consignó la causa objetiva que justifique la contratación a plazo determinado del demandante, especialmente en lo referido a la especificación de las funciones que debía desempeñar.
2	Sentencia N.º 03852-2018-PA/TC	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contratos modales por incremento de actividad.
3	Sentencia N° 02956-2018-PA/TC	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contratos modales por incremento de actividad. • Informes emitidos en los años 2013 y 2014
4	Sentencia N° 03081–2018 - PA/TC	Los medios probatorios utilizados para emitir la resolución incluyeron: • Contrato de trabajo de naturaleza temporal por incremento de actividad, el cual fue renovado sucesivamente hasta el 30 de setiembre de 2016.
5	Sentencia N° 02158–2019-PA/TC	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contrato de trabajo sujeto a modalidad de suplencia. • Cuadro para Asignación de Personal (CAP 2012) de la Red Asistencial Puno • Informe 298-AL-ULyBP-DRRHH-OAGRAPUNO-ESSALUD • Memorándum 022-DF-OAGRAPUNO-ESSALUD-2016 • Carta 088-AF-HP-ESSALUD-2016, el Informe 001-2017-RMRG-AF
6	Sentencia N° 03490–2019 - PA/TC	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contratos administrativos de servicios • Contratos de locación de servicios • Contrato de trabajo por servicio específico
7	Sentencia N° 01863–2020 - PA/TC	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico. • Adendas suscritas por las partes
8	Sentencia N° 00157–2021 - PA/TC	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico. • Manual de Organización y Funciones-MOF
9	Sentencia N° 01995–2020 - PA/TC	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Formato de informe de alta hospitalaria • Contratos de trabajo • Boletas de pago

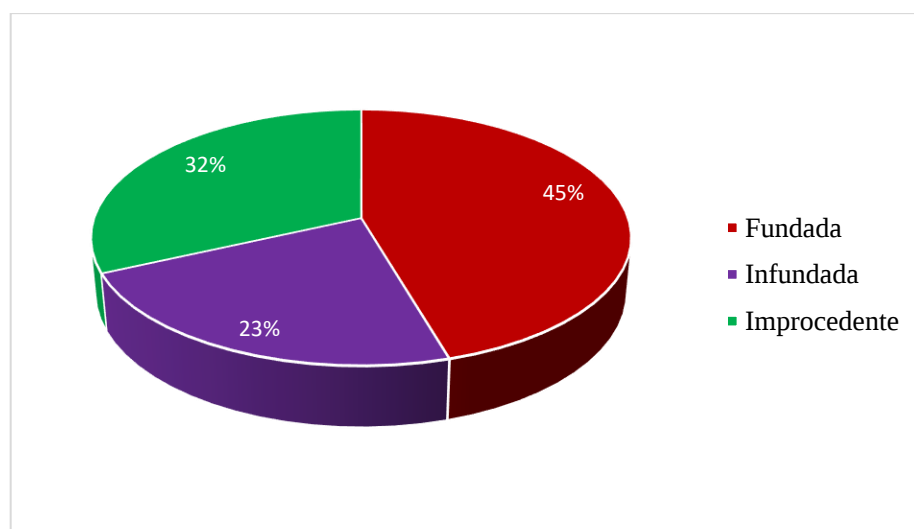
10	Sentencia N° 00455 – 2021 - PA/TC	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contrato de trabajo bajo la modalidad de contratación intermitente • Renovaciones de contrato • Certificado de trabajo • Liquidación de Beneficios Sociales
11	Sentencia N° 03802 – 2022 - PA/TC	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Reportes de asistencia • Informe de Recursos Humanos • Constatación judicial
12	Casación Laboral 210-2022 Lima	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contratos a plazo determinado contrato sujeto a modalidad por incremento de actividad.
13	Casación Laboral 7885-2022 Lima	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contratos por incremento de actividad
14	Casación Laboral 02691-2022 Lima	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contratos modales de servicio específico
15	Casación Laboral 49363-2022 Lima	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contratos modales por incremento de actividad • Memorias anuales y cuadros de producción
16	Casación Laboral 48482-2022 Lima	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contratos modales por incremento de actividad
17	Casación Laboral 7556-2022 Lima	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contratos modales por incremento de actividad • Informe Sede Pucusana de fecha 17 de diciembre de 2019
18	Casación Laboral 27628-2022 La Libertad	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contratos modales por incremento de actividad • Informe sobre proyecciones elaborado por el Departamento de Estudios Económicos de Scotiabank
19	Casación Laboral 5984-2022 Lima	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Acta de Infracción N.º 965-2019-SUNAFIL/ILM • Orden de Inspección N.º 1087-2019-SUNAFIL/ILM • Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad Accidental de Suplencia N.º 1035-GRPA-ESSALUD-2019
20	Casación Laboral 7093-2020 Lima	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contrato de trabajo • Memoria Anual 2015
21	Casación laboral N° 13852-2022 Piura	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contratos modales por incremento de actividad
22	Casación Laboral N° 38886-2022 Lima Este	En la sentencia, se advirtió el análisis de: • Contactos de exportación no tradicional • Importes de ventas nacionales y las exportaciones de la SUNAT

De las veintidós resoluciones laborales analizadas, el 100 % de ellas presenta como principal medio probatorio el contrato modal materia de controversia. Asimismo, se advierte la incorporación de diversos documentos complementarios, tales como informes, memorándums, contratos de locación de servicios, adendas y documentos de gestión interna, los cuales tienen por finalidad acreditar las funciones desempeñadas por el trabajador. Del mismo modo, se adjuntan boletas de pago, entre otros medios probatorios relevantes.

Tabla 13: Pronunciamiento de la sentencia de segunda instancia

Sentencia de vista	Cantidad	Porcentaje
Fundada	10	45%
Infundada	05	23%
Improcedente	07	32%
TOTAL	22	100%

Figura 12: Pronunciamientos de segunda instancia



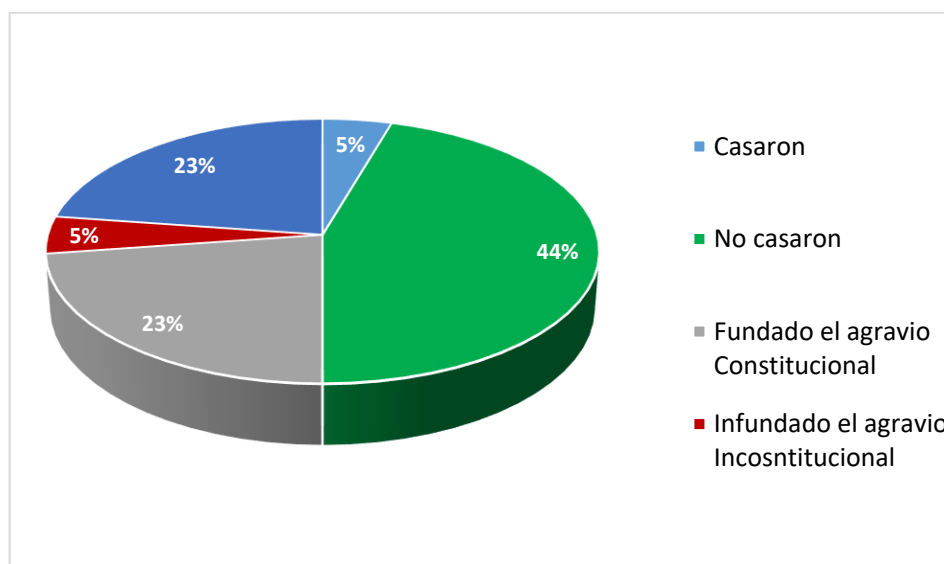
En relación con los datos obtenidos de las sentencias de segunda instancia, específicamente de su parte resolutive, se advierte que el 45 %, equivalente a diez (10) resoluciones, fueron declaradas fundadas; el 23 %, correspondiente a cinco (5)

resoluciones, infundadas; y el 32 %, equivalente a siete (7) resoluciones, improcedentes.

Tabla 14: Sentencias					
Expedientes	Casaron	No casaron	Fundada el agravio constitucional	Infundada el agravio constitucional	Improcedente el agravio constitucional
Sentencia N° 02492 – 2016 - PA/TC			X		
Sentencia N.º 03852-2018- PA/TC			X		
Sentencia N° 02956-2018- PA/TC			X		
Sentencia N° 03081–2018 - PA/TC				X	
Sentencia N° 02158–2019- PA/TC					X
Sentencia N° 03490–2019 - PA/TC					X
Sentencia N° 01863–2020 - PA/TC					X
Sentencia N° 00157–2021 - PA/TC					X
Sentencia N° 01995– 2020 - PA/TC			X		
Sentencia N° 00455 – 2021 - PA/TC			X		
Sentencia N° 03802 – 2022 - PA/TC					X
Casación Laboral 210-2022 Lima		X			
Casación Laboral 7885-2022 Lima		X			
Casación Laboral 02691-2022 Lima		X			
Casación Laboral 49363-2022 Lima		X			
Casación Laboral 48482-2022 Lima		X			

Casación Laboral 7556-2022 Lima		X			
Casación Laboral 27628-2 022 La Libertad		X			
Casación Laboral 5984-2022 Lima	X				
Casación Laboral 7093-2020 Lima		X			
Casación Laboral 13852-202 Piura		X			
Casación Laboral N° 38886-2022 Lima Este		X			
TOTAL	1	10	5	1	5

Figura 13: Sentencias



Del total de resoluciones analizadas, se tiene que el 44%, equivalente a diez (10) resoluciones, donde los recurrentes fueron los empleadores quienes pretendían que se revoque las sentencias que resolvían la desnaturalización de contrato, no casaron; así, el 5% equivalente a una (1) resolución, resolvió casar a favor del empleador y revocando declararon que no hubo desnaturalización del contrato laboral.

En cuanto a las resoluciones del Tribunal Constitucional, el 23% equivalente a 5 resoluciones, declaró fundado el agravio constitucional a favor de los trabajadores,

resolviendo la desnaturalización del contrato y la reposición laboral; el 5%, equivalente a una (1) resolución declaró infundado el agravio constitucional, resolviendo la no desnaturalización de contrato modal; y finalmente, el 23% equivalente a cinco (5) resoluciones resolvieron improcedente el agravio constitucional, ello debido a que si bien se presentó la desnaturalización de contrato, no correspondía la reposición laboral conforme a lo establecido en el Expediente 05057-2013-PA/TC, según el cual, aun cuando se desnaturalice un contrato temporal, no procede la reposición si el trabajador no ingresó a la administración pública mediante concurso público para una plaza vacante y de duración indeterminada.

5.2. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos del análisis de las resoluciones laborales emitidas por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema evidencian un alto porcentaje de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Este hallazgo pone de manifiesto que dichas modalidades contractuales son empleadas, en numerosos casos, como instrumentos para encubrir relaciones laborales de naturaleza permanente, afectando de manera directa el derecho fundamental a la estabilidad laboral de los trabajadores.

En esa línea, los resultados de la presente investigación permiten corroborar la hipótesis general planteada, según la cual más del 50% de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia peruana se desnaturalizan debido a la inobservancia de la causa objetiva que justifica su temporalidad. Esta afirmación se encuentra respaldada por los datos sistematizados y expuestos en la tabla 7, tabla 8 y figura 8, los cuales evidencian una tendencia consistente hacia la inaplicación o incorrecta interpretación de los requisitos legales que regulan este tipo de contratación. En efecto, en la mayoría de

los casos analizados, el órgano jurisdiccional concluye la desnaturalización del contrato debido a la inexistencia de una causa objetiva válida que sustente la contratación temporal, a la formulación genérica de dicha justificación o al uso indebido de esta modalidad para cubrir puestos de naturaleza permanente, ya sea mediante simulación o fraude. En consecuencia, se configura el supuesto previsto en el inciso “d” del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo que tales contratos deben ser considerados como contratos de trabajo a plazo indeterminado.

Este resultado guarda concordancia con lo señalado por (Torres T., 2011), quien sostiene que:

Los contratos que se celebren a plazo fijo necesariamente deben contener la causa objetiva que justifica la contratación. La remisión a la causa objetiva, por la excepcionalidad de esta contratación, no significa que baste con una indicación genérica de la causa, sino que deberá detallarse y explicarse por qué la causa señalada motiva una contratación temporal y así evitar que el empleador use esta forma de contratación para burlar la estabilidad laboral del trabajador al ampararse en un dispositivo que no corresponde, fraude de ley.

Además, estos resultados sugieren la existencia de una problemática estructural en la utilización de los contratos sujetos a modalidad, vinculada no solo al incumplimiento normativo por parte de los empleadores, sino también a posibles deficiencias en los mecanismos de fiscalización y control. En consecuencia, se refuerza la necesidad de fortalecer las políticas de supervisión laboral, a fin de garantizar el respeto efectivo de los derechos laborales y evitar el uso fraudulento de estas figuras contractuales. Estando así, queda corroborado la hipótesis planteada.

Respecto a la primera hipótesis específica (H1), que plantea que la continuidad de la prestación laboral por parte del trabajador con posterioridad del vencimiento del plazo contractual constituye la causa menos frecuente de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana; los resultados obtenidos permiten confirmar dicha hipótesis.

En efecto, del análisis de las resoluciones examinadas se observa que el vencimiento del plazo contractual presenta la menor incidencia en comparación con otras causales de desnaturalización, tales como la ausencia de causa objetiva válida, la simulación o fraude para cubrir necesidades permanentes con contratos temporales.

En ese sentido, los datos sistematizados en la tabla 8 y figura 8 evidencian que la causal referida al vencimiento del plazo contractual presenta la menor frecuencia en comparación con las demás, representando únicamente el 4%, equivalente a una (1) resolución, lo que confirma la hipótesis planteada. Este resultado se alinea con los hallazgos de (Vásquez T., 2020), quien señala que una práctica recurrente de desnaturalización consiste en permitir que el trabajador continúe laborando aun después de vencido el plazo contractual, vulnerando lo dispuesto en el literal a) del artículo 77° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. De igual modo, (Villafuerte B., 2022) respalda este resultado al concluir que el tiempo de trabajo constituye una causal relevante de desnaturalización, especialmente cuando el trabajador presta servicios sin contrato vigente o cuando se exceden los plazos legalmente permitidos.

En ese sentido, este resultado permite concluir que la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad se origina principalmente en la falta de una causa objetiva que justifique la contratación a plazo determinado, así como en la presencia de simulación o fraude en la contratación temporal. En consecuencia, resulta correcto

afirmar que el vencimiento del plazo contractual es la causa menos frecuente de desnaturalización en la jurisprudencia laboral analizada.

En relación con la hipótesis específica H2, que plantea que el fraude en la contratación constituye la segunda causa más frecuente de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana, los resultados obtenidos permiten realizar algunas precisiones relevantes. En ese sentido, a partir de los datos consignados en la tabla 7, tabla 8 y figura 8, se evidencia que en el 14% de los casos analizados el órgano jurisdiccional declara la desnaturalización del contrato modal por la existencia de fraude en la contratación. Este porcentaje confirma que dicha causal tiene una incidencia significativa dentro del conjunto de supuestos analizados, lo que respalda la hipótesis planteada.

Este fenómeno se configura cuando el empleador utiliza de manera indebida las modalidades contractuales temporales con el propósito de encubrir una relación laboral de carácter permanente. En palabras de (Vilchez G., 2021):

Otras formas más evidentes de fraude a la ley, se configuran cuando el empleador busca que se consideren transitorias prestaciones de naturaleza permanente contratando a plazo fijo a diferentes trabajadores en distintos momentos para realizar una misma actividad o cubrir un mismo puesto, o contratar a un mismo trabajador para realizar labores permanentes fraccionando el vínculo mediante la suscripción de reiteradas adendas de prórroga. (pág. 4)

En efecto, los órganos jurisdiccionales han identificado diversas manifestaciones de fraude laboral, tal como se evidencia en la tabla 12. En dicha tabla se sistematizan los medios probatorios presentados por los recurrentes, entre los cuales destacan contratos de

trabajo de naturaleza temporal, renovaciones contractuales, adendas, memorándums, boletas de pago, informes, entre otros. Del análisis de estos documentos se advierte, de manera reiterada, la celebración sucesiva de contratos modales sin una causa objetiva real, la utilización de esta modalidad contractual para cubrir actividades de carácter permanente dentro de la empresa, así como la consignación de causas genéricas o imprecisas que no justifican la temporalidad del vínculo laboral.

Estas prácticas evidencian una clara vulneración del principio de primacía de la realidad, conforme al cual deben prevalecer los hechos sobre las formas contractuales empleadas por las partes. En esa línea, tal como se aprecia en la tabla 6 y figura 6, las sentencias de primera instancia invocaron expresamente el principio protector en un 45% de los casos, el principio de continuidad en un 23% y el principio de primacía de la realidad en un 14%, lo que demuestra una tendencia jurisprudencial orientada a la tutela del trabajador frente a prácticas fraudulentas.

Asimismo, la jurisprudencia ha reiterado que, una vez acreditado el fraude, se configura de manera automática la desnaturalización del contrato, reconociéndose la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde su inicio. Esta consecuencia jurídica se encuentra prevista en el literal d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. En tal sentido, el fraude no solo constituye una infracción normativa, sino que también supone una afectación directa a los derechos fundamentales del trabajador, en particular al derecho a la estabilidad laboral. Adicionalmente, tales prácticas contravienen lo dispuesto en el artículo 23º de la Constitución Política del Perú, el cual establece que: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

En consecuencia, puede afirmarse que el fraude en la contratación constituye una de las principales problemáticas en la aplicación de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en el Perú, siendo consistentemente identificado por los órganos jurisdiccionales como una causa recurrente de desnaturalización, solo superada por otras causales como la simulación, según el desarrollo jurisprudencial analizado. Estando así, queda corroborada la hipótesis planteada.

La tercera hipótesis H3 planteó que la simulación en la contratación constituye la causa predominante de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana. De acuerdo con los resultados obtenidos, conforme se tiene en la tabla 8 y figura 8, se advierte que en el 59% de los casos analizados el órgano jurisdiccional determinó la existencia de simulación como causal de desnaturalización del contrato modal.

Este resultado evidencia que más de la mitad de las decisiones judiciales examinadas reconocen la simulación como el principal mecanismo a través del cual se desvirtúa la naturaleza temporal de los contratos sujetos a modalidad. Ello puede explicarse por la práctica recurrente de algunos empleadores de utilizar este tipo de contratación para encubrir relaciones laborales de carácter permanente, incumpliendo los requisitos legales que justifican su uso.

Asimismo, este hallazgo se encuentra en concordancia con la doctrina laboral que sostiene que la simulación contractual constituye una forma de fraude laboral, vulnerando el principio de primacía de la realidad, el cual orienta la actuación de los órganos jurisdiccionales en la resolución de conflictos laborales. En esa línea, (Aguinaga & otros , 2017), sostiene que:

El empleador puede simular la causa objetiva de un contrato de temporada para evitar contratar al trabajador por tiempo indeterminado, alterando la justificación que valida la temporalidad del acuerdo celebrado. Esta simulación ocurre al distorsionar la causa objetiva argumentando que se trata de necesidades de temporada o de actividades con un aumento significativo en su ejecución, cuando en realidad la labor desempeñada no responde a tales características.

Así también, (Toro C., 2019), concluye que la simulación laboral tiene como finalidad principal eludir el cumplimiento de la legislación laboral y reducir costos empresariales, configurándose una apariencia jurídica que encubre una relación laboral real. Del mismo modo, coincide con (Guzman R., 2024), quien identifica la simulación como el factor principal de la desnaturalización de los contratos por servicio específico, al no consignarse de manera objetiva la causa de contratación ni existir medios probatorios que la sustenten.

En ese sentido, al evidenciarse que la simulación es la causa más frecuente de desnaturalización en el 59% de los casos, se confirma la hipótesis H3, al quedar demostrado que dicha figura constituye la causa predominante en la jurisprudencia laboral peruana analizada.

En consecuencia, los resultados del presente estudio no solo confirman las hipótesis planteadas, sino que también refuerzan los hallazgos de investigaciones previas, evidenciando que la simulación y el fraude en la contratación modal constituyen prácticas estructurales que afectan la protección de los derechos laborales y la dignidad del trabajador, tanto en el sector público como en el privado. Esta situación exige una aplicación más rigurosa de la normativa laboral vigente y una actuación efectiva de los

órganos jurisdiccionales y de fiscalización laboral, en concordancia con los principios constitucionales que rigen el derecho del trabajo.

CAPÍTULO VI:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

PRIMERA

En atención al objetivo general, se concluye que existe un alto índice de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral analizada, lo que evidencia un uso indebido y reiterado de estas formas de contratación. Se determinó que más del 50 % de los contratos sujetos a modalidad revisados en la jurisprudencia laboral peruana se desnaturalizan por la inobservancia de la causa objetiva que justifica su temporalidad, conforme se aprecia en las Tablas 7 y 8, así como en las Figuras 7 y 8. Este resultado confirma que la contratación modal viene siendo empleada, en numerosos casos, para encubrir relaciones laborales de carácter permanente, afectando el derecho a la estabilidad laboral y desnaturalizando la naturaleza excepcional de los contratos temporales.

Por otra parte, con relación a los pronunciamientos de los órganos jurisdiccionales, se puede verificar que existe una marcada tendencia a reconocer la desnaturalización de los contratos de trabajo, ya que el 44% de las resoluciones analizadas confirmaron decisiones favorables a los trabajadores al declarar infundados los recursos interpuestos por los empleadores, mientras que solo el 5% resolvió a favor de estos últimos. Asimismo, el Tribunal Constitucional, en el 23% de las resoluciones declaró fundado el agravio constitucional y ordenó la reposición laboral, otro 23% lo declaró improcedente por aplicación de lo resuelto en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, y únicamente el 5% concluyó que no existió desnaturalización contractual.

SEGUNDA

Respecto al Objetivo Específico N° 01, sobre determinar el porcentaje donde la continuidad de la prestación laboral por parte del trabajador con posterioridad del vencimiento del plazo contractual constituye la causa menos frecuente de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana, se ha verificado que, si bien este supuesto se encuentra normativamente reconocido como un criterio válido para declarar la desnaturalización, su aplicación en sede judicial, conforme al análisis de las resoluciones estudiadas, resulta limitada frente a otras causales de mayor incidencia, como la simulación o el fraude en la contratación, representando únicamente al 4% de casos analizados, conforme se puede verificar en la tabla y figura 8.

TERCERA

En relación con el Objetivo Específico N° 02, se concluye que el fraude en la contratación constituye la segunda causa más frecuente de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana; siendo así, del análisis de las resoluciones examinadas, se determinó que en el 14% de los casos estudiados, conforme se tiene los datos en la tabla 8, los órganos jurisdiccionales identifican el fraude principalmente en aquellos casos en los que existe una discordancia entre la causa objetiva invocada y las funciones efectivamente desempeñadas por el trabajador, o cuando se recurre reiteradamente a contratos modales sin que medie una justificación real y objetiva de temporalidad, la celebración sucesiva de contratos modales sin una causa objetiva real, la utilización de esta modalidad contractual para cubrir actividades de carácter permanente, así como la consignación de causas genéricas o imprecisas que no justifican la temporalidad del vínculo laboral.

Evidenciándose, de este modo, una línea jurisprudencial orientada a sancionar aquellas prácticas destinadas a eludir el reconocimiento de los derechos laborales propios de una relación a plazo indeterminado, reafirmando el principio de primacía de la realidad como criterio rector para la calificación del vínculo laboral.

CUARTA

En relación con el Objetivo Específico N.º 03, se comprobó que la simulación constituye la principal causa de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana, al encontrarse presente en el 59 % de los casos analizados, equivalente a trece (13) resoluciones. Este resultado evidencia que, en la mayoría de los casos, la simulación en la contratación es el factor predominante de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana. Conforme se aprecia en la Tabla 8 y la Figura 8, dicho 59 % de casos reconoce la simulación como causal principal de desnaturalización, lo que demuestra que más de la mitad de las decisiones judiciales examinadas identifican esta práctica como el mecanismo mediante el cual se desvirtúa la naturaleza temporal de los contratos modales.

Siendo así, la investigación evidencia que la simulación no solo es la causa más frecuente de desnaturalización, sino que también refleja una estrategia empresarial destinada a evitar la formalización de contratos a plazo indeterminado y reducir costos laborales, reafirmando la relevancia de la valoración integral de la prueba y de los elementos objetivos que sustentan la temporalidad de los contratos en la jurisprudencia peruana.

QUINTA

De lo expuesto, se concluye que la existencia de una relación laboral no depende

de la denominación del contrato ni de lo pactado formalmente entre las partes, sino de las condiciones reales en las que se desarrolla la prestación de servicios; tal es así que, los resultados evidencian que la simulación y el fraude en la contratación modal constituyen prácticas estructurales que afectan la eficacia de la normativa laboral y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Además, se ha evidenciado que, en diversas entidades, coexisten trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, con pleno reconocimiento de derechos laborales, y trabajadores sujetos a contratos modales a quienes se les restringen beneficios laborales pese a desempeñar funciones similares y de carácter permanente. Esta situación vulnera el principio de igualdad y los derechos fundamentales del trabajador, por lo que resulta indispensable que los órganos jurisdiccionales continúen aplicando de manera estricta el principio de primacía de la realidad, a fin de garantizar la protección efectiva de los derechos laborales conforme al marco normativo vigente.

6.2. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Resulta fundamental que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implemente jornadas de capacitación y actualización normativa dirigidas a empleadores, responsables de recursos humanos y trabajadores, con la finalidad de brindar información clara y detallada sobre el contenido y alcance de los distintos tipos de contratos laborales, la normativa aplicable a las relaciones de trabajo, las consecuencias jurídicas de la desnaturalización del contrato y el régimen de despido, entre otros aspectos relevantes. Esta iniciativa contribuiría de manera significativa a reducir la desinformación y a promover el cumplimiento efectivo de los derechos y obligaciones laborales.

SEGUNDA

Corresponde al Ministerio de Trabajo, a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, ejercer de manera efectiva su función de supervisión y control sobre la suscripción de contratos laborales, ya sean de carácter temporal o indefinido. Asimismo, deberá establecer y aplicar sanciones correspondientes a los empleadores que incumplan con las disposiciones legales vigentes, garantizando así la observancia de la normativa laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

TERCERA

Se recomienda a los operadores jurídicos aplicar de manera rigurosa el Principio de Primacía de la Realidad en la resolución de conflictos laborales, valorando las condiciones reales de prestación de servicios por encima de las formalidades contractuales, especialmente en los casos donde existan indicios de simulación o fraude.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguinaga, J.; Charro, P., Balanta X., Farroñay, R. . (2017). *Biblioteca Virtua UPC*.
Obtenido de El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables:
<https://tirantonline.upc.elogim.com/latam/bibliotecaVirtualLatam/ebookInfo?isbn=978>
- Álvarez, A. (2021). Obtenido de Clasificación de las investigaciones:
<https://www.semanticscholar.org/paper/Clasificaci%C3%B3n-de-las-investigaciones-Alvarez-Risco/feb8d883178e155af48e52bf1b429025582bd8be>
- Álvarez, A. (2021). *Clasificación de las investigaciones*. Obtenido de
<https://www.semanticscholar.org/paper/Clasificaci%C3%B3n-de-las-investigaciones-Alvarez-Risco/feb8d883178e155af48e52bf1b429025582bd8be>
- Arce O., E. G. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*.
Lima- Perú: Palestra Editores.
- Arévalo V., J. (2007). *Tratado de Derecho Laboral*. Jurista Editores E.I.R.L.
- Arroyo S., J. (2025). *Simulacion de la causa objetiva en los contratos sujetos a modalidad por temporada*. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Ayna O., L. M. (2025). *Reposicion Judicial y desnaturalizacion de contrato- Moquegua 2023*. Moquegua - Perú: Universidad José Carlos Mariategui.
- Blancas B., C. (2006). *El despido en el Derecho Laboral Peruano, 2º edición*. Lima- Perú: Ara Editores.
- Caizaguano M., J. P. (2023). *Analisis de la Contratacion de los servidores públicos bajo la modalidad de contratos ocasionales en empresas públicas*. Ecuador: Universidad Regional Autonoma de los Andes - UNIANDES.
- Carrasco D., S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos E.I.R.L.

Casación N° 1037-2005/Tumbes (Sala de Derecho Constitucional y Social 20 de marzo de 2007).

Casación N° 1724-2004/ Lima (Primera Sala de Derecho Constitucional y social Transitoria de la Corte Suprema 8 de Noviembre de 2005).

Casas B., M. (2015). *Unidades de cálculo de los umbrales numéricos del despido colectivo, el centro de trabajo y la empresa, y extinciones contractuales computables*. Revista Derecho de las relaciones laborales.

Empleo, M. d. (2015 de mayo de 2014). *Anuario Estadístico sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/ANUARIO_ESTADISTICO_2014.pdf

Exp. N.° 03710-2005-PA/TC (Tribunal Constitucional 31 de enero de 2006).

Exp. N.° 1124-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 11 de julio de 2002).

Exp. N.° 1124-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 11 de Julio de 2002).

Exp. N.° 2252-2003-AA/TC (Tribunal Constitucional 21 de enero de 2004).

Exp. N.° 0206-2005-PA/TC (Tribunal Constitucional 28 de noviembre de 2005).

EXP. N° 00 16-2002-AI/TC (Tribunal Constitucional 30 de abril de 2003).

Exp. N° 976-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 13 de marzo de 2003).

Expediente N.° 1124-2001-AA/TC (SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 11 de julio de 2002).

Guevara, G. (2020). *Metodologías de investigación educativas (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación - acción)*. Recimundo.

Guzman R., M. (2024). *Los factores que determinan la desnaturalización de contratos de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico en la Empresa Prestadora*

- de Servicios de Saneamiento Aguas de Lima Norte S.A.* Trujillo- Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Merchán M., V. P. (2024). *Uso de los contratos de servicios ocasionales en el sector público y su repercusión en el principio de estabilidad laboral*. Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Montoya M., A. (2009). *Derecho del Trabajo. 3era Edicion*. Madrid - España: Teca.
- Toro C., J. E. (2019). *La desnaturalización e ineficacia del Contrato Laboral de los trabajadores de la administracion privada sujetos a modalidad por fraude y simulacion en la region San Martín periodo 2015-2017*. Lambayeque - Perú: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo.
- Torres T., C. (2011). Exigencias del Principio de Causalidad en la contratacion labora a plazo fijo. *IUS Revista de Investigacion de la Facultad de Derecho*.
- Vargas J., D. (2025). *Necesidad de regularizacion excepcional para servidores públicos con contratos ocasionales prolongados en Ecuador*. Ecuador: Universidad Politecnica Salesiana.
- Vásquez T., J. (2020). *Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen mype, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018*. Pimentel - Perú: Universidad señor de Sipán.
- Vilchez G., L. (2021). *Desnaturalización del contrato de trabajo*. Obtenido de IUS LA REVISTA: <https://share.google/ukCHDcg7aK1ZaWZ98>
- Villafuerte B., M. C. (2022). *Causales de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios que generan Informalidad laboral en el sector público peruano*. Lima - Perú: Universidad Tenológica del Perú.

Anexo 1: Matriz de Consistencia
La desnaturalización de los contratos sujetos de modalidad en la jurisprudencia laboral

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES INDICADORES	E METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el porcentaje de contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia peruana que se desnaturalizan debido a la inobservancia de la causa objetiva que justifica su temporalidad? Problema específico N.º 01 ¿Cuál es el porcentaje de casos donde el trabajador continúa laborando con posterioridad al vencimiento del plazo contractual, como causa de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana? Problema específico N.º 02 ¿Cuál es el porcentaje de casos en los que el fraude constituye una causa de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana? Problema específico N.º 03 ¿Cuál es el porcentaje de casos en los que la simulación constituye una causa de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana?	OBJETIVO GENERAL: Determinar el porcentaje de contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia peruana que se desnaturalizan debido a la inobservancia de la causa objetiva que justifica su temporalidad. Objetivo Específico N.º 01 Determinar el porcentaje de casos donde el trabajador continúa laborando con posterioridad al vencimiento del plazo contractual, como causa de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana. Objetivo Específico N.º 02 Determinar el porcentaje de casos en los que el fraude constituye una causa de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana. Objetivo Específico N.º 03 Determinar el porcentaje de casos en los que la simulación constituye una causa de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana.	HIPÓTESIS GENERAL: Mas del 50% de los contratos de trabajos sujetos a modalidad en la jurisprudencia peruana se desnaturalizan debido a la inobservancia de la causa objetiva que justifica su temporalidad. Hipótesis Específica N.º 01 La continuidad de la prestación laboral por parte del trabajador con posterioridad del vencimiento del plazo contractual constituye la causa menos frecuente de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana. Hipótesis Específica N.º 02 El fraude en la contratación constituye la segunda causa más frecuente de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana. Hipótesis Específica N.º 03 La simulación en la contratación constituye la causa predominante de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la jurisprudencia laboral peruana.	A. Variable independiente Contratos sujetos a modalidad. Indicadores: - Existencia de causa objetiva. -Claridad y especificidad de la causa. -Correspondencia entre la causa y las labores realizadas. B. Variable dependiente Desnaturalización de la relación laboral Indicadores: -Inexistencia de causa real. - Simulación o fraude. -Desvinculación entre funciones y causa. -Uso indebido del tipo contractual. -Exceso en el plazo máximo permitido. -Prestación de servicios permanentes -Renovaciones sucesivas injustificadas -Interrupciones fraudulentas.	Tipo de investigación Básica Nivel de investigación Descriptivo Enfoque de investigación: Cuantitativo Método de investigación Inductivo – Deductivo Diseño de investigación No-experimental, retrospectivo y transversal descriptivo. Universo: La totalidad de casaciones emitidas por la Corte Suprema de Justicia (2023) y la totalidad de sentencias del Tribunal Constitucional (2020-2024) Población: 55 resoluciones judiciales Muestra: 22 resoluciones judiciales Técnicas de recolección de información - Análisis documental. Instrumentos de recolección de información - Ficha de análisis documental Fuentes de información - Resoluciones judiciales - Normas jurídicas - Libros y revistas - Repositorios de Tesis - Sitios Web

**UNSCH****FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLITICAS**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE LA ASPIRANTE
KATHERINE MAYLI CASAHIULLCA ESCARRACHE

En la ciudad de Ayacucho, siendo las 04:00 p.m. del día martes 26 de mayo de 2026; reunidos en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, los miembros del jurado examinador: Aldo Rivera Muñoz (Presidente), Walter Silva Medina, Iván Chumbe Carrera, Marlene León Palacios y Paola Capcha Cabrera (Miembros), para examinar la tesis de la aspirante KATHERINE MAYLI CASAHIULLCA ESCARRACHE, titulada **La Desnaturalización de los Contratos sujetos a modalidad en la Jurisprudencia Laboral**; dando inicio a este acto académico, se designa como secretaria a la jurado Marlene León Palacios. Seguidamente, se da lectura a la Resolución Decanal N° 078-2026-UNSCH-FDCP-D, de fecha 27 de abril de 2026, a la Resolución Decanal N° 150-2026-UNSCH-FDCP-D, de fecha 14 de mayo de 2026 (Reprogramación) y el Art. 25° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas que establece el procedimiento. El presidente del jurado precisa que la sustentación de tesis tendrá una duración no menor de 30 minutos, ni mayor de una hora, dejando a criterio y consideración de los jurados el tiempo de duración de las preguntas y/u objeciones que consideren pertinentes. En este acto, el presidente del jurado autoriza a la aspirante a iniciar la sustentación de tesis. Luego de la exposición por parte de la aspirante, se procede a realizar las preguntas y/u objeciones que consideren pertinentes los jurados examinadores de mayor a menor antigüedad, los mismos que se refirieron al tema de la tesis. Una vez concluida, se invita a la aspirante y al público asistente a fin de abandonar las instalaciones del auditorio, con el propósito de dar inicio a la deliberación del resultado.

El jurado luego de la deliberación califica con la nota de 14 (Catorce), aprobando la sustentación por unanimidad. Acto seguido, el presidente del jurado informa al titulado que ha sido aprobado.

Siendo las 18 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico. Firmado en señal de conformidad.


ALDO RIVERA MUÑOZ
Presidente
WALTER SILVA MEDINA
Miembro
IVÁN CHUMBE CARRERA
Miembro
MARLENE LEÓN PALACIOS
Miembro
PAOLA CAPCHA CABRERA
Miembro

**UNSCH****FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLITICAS****CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 07-2026-UNSCH-FDCP**

El que suscribe responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNSCH, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N.º 039-2021-UNSCH-CU (16-03-2021) Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

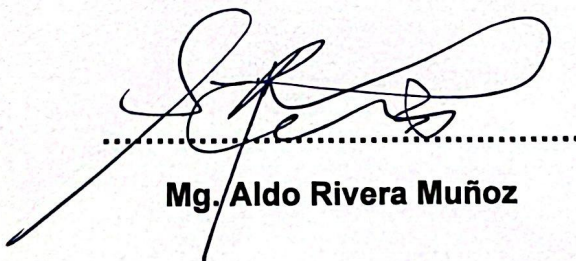
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD CON DEPOSITO

Autor	Bach. Katherine Mayli Casahuilca Escarrache
Para	Título Profesional
Denominación de la tesis	La Desnaturalización de los Contratos sujetos a modalidad en la Jurisprudencia Laboral
Evaluación de originalidad	25%
N.º de trabajo	2985805583
Fecha	18 de junio de 2026

Amparo la presente en los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, es procedente otorgar la constancia de originalidad con deposito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que crea por conveniente.

Ayacucho, 18 de junio de 2026



Mg. Aldo Rivera Muñoz

La Desnaturalización de los Contratos sujetos a modalidad en la Jurisprudencia Laboral

por Katherine Mayli CASAHUILLCA ESCARRACHE

Fecha de entrega: 18-jun-2026 08:00p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2985805583

Nombre del archivo: BORRADOR_FINAL.pdf (1.16M)

Total de palabras: 34259

Total de caracteres: 203324

La Desnaturalización de los Contratos sujetos a modalidad en la Jurisprudencia Laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	24%	17%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	3%
4	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
5	idoc.pub Fuente de Internet	1%
6	legis.pe Fuente de Internet	1%
7	ebin.pub Fuente de Internet	1%
8	static.legis.pe Fuente de Internet	1%
9	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	jurisprudenciacivil.com Fuente de Internet	1%

12	Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Espinola Rosario, Edward Alfredo. "Validez normativa y técnicas de interpretación jurídicas aplicadas en la sentencia N° 02861-2014-PA/TC, emitida por el tribunal constitucional en el expediente N° 0312-2010-0-2501-JR-LA-03 del distrito judicial del Santa-2020", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	<1 %
20	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to D.A. de Derecho Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
23	Caballero Segá, Katty Angelica. "Impacto de la contratación temporal en el ejercicio de los derechos colectivos en el sector textil-	<1 %

confecciones : Lima Metropolitana.", Pontificia
Universidad Catolica del Peru - CENTRUM
Catolica (Peru), 2020
Publicación

24 www.readbag.com <1 %
Fuente de Internet

25 repositorio.uladech.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

26 issuu.com <1 %
Fuente de Internet

27 www.revista-actualidadlaboral.com <1 %
Fuente de Internet

28 dokumen.site <1 %
Fuente de Internet

29 pt.scribd.com <1 %
Fuente de Internet

30 Ramirez Figueroa, Jim Leofel. "Los hechos en
el precedente : fundamentos para una
reconstruccion racional del precedente
constitucional en el Peru.", Pontificia
Universidad Catolica del Peru - CENTRUM
Catolica (Peru), 2020
Publicación

31 Silva Rivera, Edú Alonso. "Anomia legislativa y
falta de predictibilidad en la jurisprudencia
peruana respecto al grupo de empresas
desde la perspectiva laboral: una propuesta
basada en el poder de dirección
centralizado.", Pontificia Universidad Catolica
del Peru (Peru)
Publicación

32 Enriquez, Juan Carlos Flores. "La Afectación de
Los Derechos Fundamentales del Trabajador <1 %

Durante el Periodo de Prueba", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2023

Publicación

33 repositorio.usanpedro.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

34 tesis.ucsm.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

35 Mas Lozada, Alexander. "El Periodo de Prueba en el Derecho Laboral Peruano: Alcances, Limites y Consecuencias de Su Aplicacion Irregular.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 <1 %
Publicación

36 Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru <1 %
Trabajo del estudiante

37 Cabezas Poma, Astrid Kelly. "El acceso a servicios de salud mental como parte del contenido del derecho a la salud: Una propuesta para su justiciabilidad y evaluación jurisdiccional, según el tipo de obligación.", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru) <1 %
Publicación

38 Submitted to Universidad Católica de Santa María <1 %
Trabajo del estudiante

39 Paredes Palacios, Paul. "El acceso a la justicia: Un criterio de politica jurisdiccional postergado en las regulaciones procesales laborales ordinaria y constitucional.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 <1 %
Publicación

40 Brea Villanueva, Giorgio Gesú. "La desnaturalización laboral en el sector público del Perú: el abuso en la contratación administrativa de servicios y mediante locación de servicios por el Estado", Pontificia Universidad Católica del Perú (Peru), 2025

Publicación

<1 %

41 Muñoz Alca, Gladys Diana. "Evaluación de técnicas jurídicas aplicadas en la sentencia del exp. N° 004483- 2015-PA/TC, del Tribunal Constitucional del Perú - Ayacucho 2020", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru)

Publicación

<1 %

42 Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

<1 %

43 Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

44 heinerantonioriverarodriguez.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo