



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

LA JURISPRUDENCIA LABORAL PERUANA Y LA DESNATURALIZACIÓN DE
LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

**Línea de investigación:
Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para optar el título profesional de Abogado

Autor

Huaman Componero, Enrique Miguel

Asesora

Rosas Diaz, Ibett Yuliana

ORCID: 0000-0003-1328-4770

Jurado

Vigil Farias, José

Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro

Moscoso Torres, Víctor Juber

Lima - Perú

2025



INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

23%

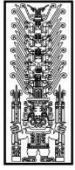
PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	qdoc.tips Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Mendoza Asencios, Wilber. "Técnicas de interpretación aplicadas en la incompatibilidad normativa, proveniente de la sentencia de la corte suprema, en el expediente N° 00178-2011-0-0201-SP-CI-01 del distrito judicial de Ancash-Chimbote. 2017", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	1%
6	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
7	doku.pub Fuente de Internet	1%
8	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

LA JURISPRUDENCIA LABORAL PERUANA Y LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD

Línea de Investigación

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Huaman Componero, Enrique Miguel

Asesora

Ibett Yuliana, Rosas Diaz

ORCID: 0000-0003-1328-4770

Jurado

Vigil Farias, José

Ambrosio Bejarano, Hugo Ramiro

Moscoso Torres, Víctor Juber

Lima – Perú

2025

Dedicatoria

A mis queridos padres, A mi papá, por su infinita sabiduría y sus enseñanzas que perduran en mi vida. A mi mamá, por ser todo lo que un hijo podría desear y mucho más, por su amor incondicional y su fortaleza.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	II
Resumen.....	XI
Abstract.....	XII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción y formulación del problema	2
1.1.1. Problema general	3
1.1.2. Problemas específicos.....	3
1.2. Antecedentes	4
1.2.1. Antecedentes internacionales	4
1.2.2. Antecedentes nacionales.....	5
1.3. Objetivos.....	9
1.3.1. Objetivo general	9
1.3.2. Objetivos específicos.....	9
1.4. Justificación.....	9
1.4.1. Justificación teórica	9
1.4.2. Justificación social.....	9
1.4.3. Justificación práctica	9
1.4.4. Justificación metodológica	10
1.5. Hipótesis	10
1.5.1. Hipótesis general	10
1.5.2. Hipótesis específicas.....	10

II. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	11
2.1.1. Las posturas divergentes en la interpretación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de justicia del Perú	11
2.1.2. Contrato de trabajo	13
2.1.2.1. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	16
A. La prestación personal del servicio	16
B. La remuneración.....	17
C. La subordinación	18
2.1.3. Contrato de trabajo sujetos a modalidad.....	19
2.1.3.1 Contrato por inicio o lanzamiento de nueva actividad.....	28
2.1.3.2. Contrato por necesidad del mercado.....	29
2.1.3.3. Contrato por reconversión empresarial.....	30
2.1.3.4. Contrato ocasional	31
2.1.3.5. Contrato de suplencia.....	31
2.1.3.6. Contrato de emergencia	32
2.1.3.7. Contrato para obra determinada o servicio específico.....	33
2.1.3.8. Contrato intermitente	34
2.1.3.9. Contrato de temporada.....	35
2.1.4. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad	36
2.1.4.1. El proceso de amparo laboral.....	45
A. Supuestos de procedencia de la acción de amparo laboral.....	46

B. La jurisdicción y la competencia	47
2.1.4.2. El proceso laboral	50
A. La jurisdicción y la competencia.....	50
B. Objeto de la prueba.....	52
2.2. Marco conceptual.....	53
III. MÉTODO	55
3.1. Tipo de investigación	55
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	55
3.3. Variables	55
3.3.1. Operacionalización de variables	55
3.4. Población y muestra	57
3.5. Instrumento	61
3.6. Procedimientos.....	61
3.7. Análisis de datos	62
IV. RESULTADOS	63
4.1. Resultados de la aplicación de la lista de cotejo a las sentencias de la Corte Suprema	64
4.2. Resultados de la aplicación de la lista de cotejo a las sentencias del Tribunal Constitucional	86
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	97
VI. CONCLUSIONES	102
VII. RECOMENDACIONES	103
VIII. REFERENCIAS.....	104

IX. ANEXOS	111
Anexo A. Matriz de consistencia	111
Anexo B. Reforma normativa	114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Documentos del empleador para evitar desnaturalización de contrato modal</i>	42
Tabla 2 <i>Operacionalización de variables</i>	56
Tabla 3 <i>Expedientes del Tribunal Constitucional</i>	57
Tabla 4 <i>Expedientes de la Corte Suprema</i>	58
Tabla 5 <i>Lista de cotejo</i>	61
Tabla 6 <i>Lista de cotejo para las sentencias de la Corte Suprema</i>	63
Tabla 7 <i>Lista de cotejo de las sentencias del Tribunal Constitucional</i>	63
Tabla 8 <i>Casación Laboral N° 210-2022 - Lima</i>	64
Tabla 9 <i>Casación Laboral N° 428-2021 - La Libertad</i>	64
Tabla 10 <i>Casación Laboral N° 6096-2021 - La Libertad</i>	65
Tabla 11 <i>Casación Laboral N° 700-2022 - Lima</i>	65
Tabla 12 <i>Casación Laboral N° 1238-2021 - Lima</i>	65
Tabla 13 <i>Casación Laboral N° 634-2022 - Lima</i>	66
Tabla 14 <i>Casación Laboral N° 7556-2022 - Lima</i>	66
Tabla 15 <i>Casación Laboral N° 7795-2022 - Lima</i>	67
Tabla 16 <i>Casación Laboral N° 7849-2019 - La Libertad</i>	67
Tabla 17 <i>Casación Laboral N° 7885-2022 - Lima</i>	67
Tabla 18 <i>Casación Laboral N° 33058-2022 - Lima</i>	68
Tabla 19 <i>Casación Laboral 12175-2020 - Arequipa</i>	68
Tabla 20 <i>Casación Laboral N° 42567-2022 - Lima</i>	69
Tabla 21 <i>Casación Laboral N° 18910-202 - Lima</i>	69
Tabla 22 <i>Casación Laboral N° 18475-2022 - Lima</i>	69
Tabla 23 <i>Casación Laboral N° 18862-2022 - Lima</i>	70
Tabla 24 <i>Casación Laboral N° 19443-2022 - Lima</i>	70

Tabla 25 <i>Casación Laboral N° 19670-2022 - Lima</i>	71
Tabla 26 <i>Casación Laboral N° 21468-2022 - Del Santa</i>	71
Tabla 27 <i>Casación Laboral N° 21481-2022 - Lima</i>	71
Tabla 28 <i>Casación Laboral N° 21586-2022 - Lima</i>	72
Tabla 29 <i>Casación Laboral N° 30623-2022 - Lima</i>	72
Tabla 30 <i>Casación Laboral N° 32408-2022 - Lima</i>	73
Tabla 31 <i>Casación Laboral N° 32620-2022 - Lima</i>	73
Tabla 32 <i>Casación Laboral N° 33080-2022 - Lima</i>	73
Tabla 33 <i>Casación Laboral N° 48482-2022 - Lima</i>	74
Tabla 34 <i>Casación Laboral N° 48570-2022 - Lima</i>	74
Tabla 35 <i>Casación Laboral N° 48668-2022 - Lima</i>	75
Tabla 36 <i>Casación Laboral N° 49043-2022 - Lima</i>	75
Tabla 37 <i>Casación Laboral N° 49363-2022 - Lima</i>	75
Tabla 38 <i>Casación Laboral N° 1674-202 - Piura</i>	76
Tabla 39 <i>Casación Laboral N° 48756-2022 - Arequipa</i>	76
Tabla 40 <i>Casación Laboral N° 48791-2022 - Lima</i>	77
Tabla 41 <i>Casación Laboral N° 55232-2022 - Lima</i>	77
Tabla 42 <i>Casación Laboral N° 43806-2022 - Cajamarca</i>	77
Tabla 43 <i>Casación Laboral N° 1506-2021 - Piura</i>	78
Tabla 44 <i>Casación Laboral N° 2476-2021 - Lima</i>	78
Tabla 45 <i>Casación Laboral N° 27628-2022 - La Libertad</i>	79
Tabla 46 <i>Casación Laboral N° 51670-2022 - Lima</i>	79
Tabla 47 <i>Casación Laboral N° 41415-2022 - Lima</i>	79
Tabla 48 <i>Casación Laboral N° 648-2022 - Lima</i>	80
Tabla 49 <i>Casación Laboral N° 751-2022 - Lima</i>	80

Tabla 50 <i>Casación Laboral N° 00885-2022 - Lima</i>	81
Tabla 51 <i>Casación Laboral N° 2686-2022 - Lima</i>	81
Tabla 52 <i>Casación Laboral N° 2706-2022 - Lima</i>	81
Tabla 53 <i>Casación Laboral N° 02929-2022 - Lima</i>	82
Tabla 54 <i>Casación Laboral N° 3537-2021 - Arequipa</i>	82
Tabla 55 <i>Casación Laboral N° 3735-2021 - Arequipa</i>	83
Tabla 56 <i>Casación Laboral N° 4247-2022 - Lima</i>	83
Tabla 57 <i>Casación Laboral N° 5984-2022 - Lima</i>	83
Tabla 58 <i>Casación Laboral N° 5991-2022 - Lima</i>	84
Tabla 59 <i>Casación Laboral N° 6788-2022 - Lima</i>	84
Tabla 60 <i>Casación Laboral N° 7057-2022 - Lima</i>	85
Tabla 61 <i>Casación Laboral N° 7093-2020 - Lima</i>	85
Tabla 62 <i>Casación Laboral N° 9305-2021 - Lima</i>	85
Tabla 63 <i>Casación Laboral N° 13143-2021 - Piura</i>	86
Tabla 64 <i>Casación Laboral N° 14669-2022 - Lima</i>	86
Tabla 65 <i>Sentencia N° 01730-2022-PA/TC – Amazonas</i>	87
Tabla 66 <i>Sentencia N° 05062-2022-PA/TC - Lima</i>	87
Tabla 67 <i>Sentencia N° 03802-2022-PA/TC - Ayacucho</i>	87
Tabla 68 <i>Sentencia N° 00455-2021-PA/TC - Piura</i>	88
Tabla 69 <i>Sentencia N° 00621-2023-PA/TC - La Libertad</i>	88
Tabla 70 <i>Sentencia N° 01995-2020-PA/TC - Huánuco</i>	89
Tabla 71 <i>Sentencia N° 03852-2018-PA/TC - San Martín</i>	89
Tabla 72 <i>Sentencia N° 02492-2016-PA/TC - Puno</i>	89
Tabla 73 <i>Sentencia N° 03490-2019-PA/TC - San Martín</i>	90
Tabla 74 <i>Sentencia N° 02158-2019-PA/TC - Puno</i>	90

Tabla 75 <i>Sentencia N° 02250-2019-PA/TC - Amazonas</i>	91
Tabla 76 <i>Sentencia N° 01863-2020-PA/TC - San Martín</i>	91
Tabla 77 <i>Sentencia N° 00157-2021-PA/TC - San Martín</i>	91
Tabla 78 <i>Sentencia N° 03081-2018-PA/TC - Piura</i>	92
Tabla 79 <i>Sentencia N° 02956-2018-PA/TC - San Martín</i>	92
Tabla 80 <i>Tabla de frecuencia de datos de sentencias de la Corte Suprema</i>	93
Tabla 81 <i>Resultados de la correlación de Pearson a sentencias de la Corte Suprema</i>	94
Tabla 82 <i>Tabla de frecuencia de datos de sentencias del Tribunal Constitucional</i>	94
Tabla 83 <i>Resultados de la correlación de Pearson a sentencias del Tribunal Constitucional</i>	95

Resumen

La tesis cuyo título fue “La jurisprudencia laboral peruana y la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad” tuvo como objetivo general establecer de qué manera las posturas divergentes en la jurisprudencia laboral peruana influyen en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Para ello, el autor aplicó una investigación de tipo correlacional explicativa, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La muestra de la investigación estuvo conformada por 72 resoluciones de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional. La técnica utilizada fue el análisis documental y el instrumento, la lista de cotejo. Los resultados mostraron que en el 66.7% de las sentencias de la Corte Suprema no hubo posturas divergentes, mientras que la desnaturalización por causas laborales predominó en el 68.4% de las sentencias. Se observó una relación negativa entre ambas variables, ya que en la mayoría de las sentencias no hubo posturas divergentes y, en estas, predominó la desnaturalización. En las sentencias del Tribunal Constitucional, el 46.7% no presentó posturas divergentes, y en el 60% de las resoluciones, la desnaturalización por causas laborales fue el factor principal. Además, se encontró una relación positiva entre las posturas divergentes y la desnaturalización en las sentencias del Tribunal Constitucional. El autor concluyó que las posturas divergentes en la jurisprudencia laboral peruana no influyeron mayoritariamente en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

Palabras clave: Jurisprudencia laboral, desnaturalización, contratos de trabajo sujetos a modalidad.

Abstract

The thesis titled “Peruvian Labor Jurisprudence and the Denaturalization of Fixed-Term Employment Contracts” aimed to establish how divergent positions in Peruvian labor jurisprudence influence the denaturalization of fixed-term employment contracts. To achieve this, the author conducted a correlational explanatory research study, with a non-experimental design and a quantitative approach. The research sample consisted of 72 rulings from the Supreme Court and the Constitutional Court. The technique used was documentary analysis, and the instrument was a checklist. The results showed that in 66.7% of the Supreme Court rulings, there were no divergent positions, while denaturalization due to labor causes predominated in 68.4% of the rulings. A negative relationship was observed between both variables, as in most rulings, there were no divergent positions, and in these, denaturalization prevailed. In the rulings of the Constitutional Court, 46.7% did not present divergent positions, and in 60% of the resolutions, denaturalization due to labor causes was the main factor. Furthermore, a positive relationship was found between divergent positions and denaturalization in the Constitutional Court rulings. The author concluded that divergent positions in Peruvian labor jurisprudence did not predominantly influence the denaturalization of fixed-term employment contracts.

Keywords: Labor jurisprudence, denaturalization, employment contracts Subject to modality.

I. INTRODUCCIÓN

En el entorno empresarial es común que se presenten situaciones en las que la relación laboral real, caracterizada por la subordinación y la dependencia, no se refleja adecuadamente en el tipo de contrato que se firma, dando lugar a una distorsión de la verdadera naturaleza del vínculo laboral.

En el caso de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya característica principal es estar sujetos a un plazo determinado, si no se cumplen los requisitos legales para su constitución, el contrato pierde su naturaleza original y se convierte en un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Esta transformación trae consigo implicaciones tanto para el trabajador como para el empleador. Para el trabajador, esto implica el acceso a los beneficios legales correspondientes y la posibilidad de ser despedido únicamente por una causa justificada. Para el empleador, implica un aumento en los gastos, puesto que tendrá que hacerse cargo de los beneficios laborales del trabajador.

Por ello, se resalta la relevancia de que los empleadores comprendan con claridad los requisitos de las distintas modalidades de contratos de trabajo establecidos en la normativa laboral, a fin de evitar la desnaturalización del contrato. Esto no se debe a un intento de fraude, sino a la falta de entendimiento de la normativa legal que regula los requisitos para los contratos modales de trabajo.

Dado que la desnaturalización de los contratos laborales requiere ser resuelta mediante el proceso judicial, es pertinente analizar cómo están siendo tratados estos casos por la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional del Perú. El objetivo principal es identificar si existen diferencias en los criterios de ambos órganos jurisdiccionales que puedan impactar en la calificación de los contratos sujetos a modalidad.

La tesis se estructuró en nueve capítulos. El Capítulo I presenta la introducción del estudio, donde se desarrollan la descripción del problema, su formulación, los antecedentes

relevantes, los objetivos planteados, la justificación del trabajo y la hipótesis que orienta la investigación. El Capítulo II, dedicado al marco teórico, desarrolló los fundamentos conceptuales y doctrinarios del tema tratado. Por su parte, el Capítulo III estuvo enfocado en el enfoque metodológico, incluyendo el tipo de investigación, el ámbito temporal y espacial, las variables, la población y la muestra, así como los instrumentos empleados para la recolección de información, los procedimientos aplicados y el análisis respectivo.

El capítulo IV estuvo referido a los resultados de la investigación, el capítulo V a la discusión de resultados, los capítulos VI y VII trataron sobre las conclusiones y recomendaciones respectivamente. Finalmente, los capítulos VIII y IX incluyeron las referencias y los anexos respectivamente.

1.1. Descripción y formulación del problema

La utilización indebida de los contratos de trabajo sujetos a modalidad se ha convertido en una práctica frecuente en el entorno empresarial, empleada en ciertos casos como una estrategia para evadir responsabilidades laborales y restringir los derechos del personal. Esta problemática, en diversas ocasiones, es aceptada o permitida por los propios trabajadores, ya sea por razones económicas que los impulsan a mantener el empleo, o por falta de conocimiento sobre la normativa vigente.

No obstante, el marco legal peruano fija de manera precisa los límites ante este tipo de prácticas, partiendo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú. En su tercer párrafo, se señala de forma explícita que ninguna relación laboral puede justificar la limitación en el ejercicio de los derechos constitucionales, ni tampoco admitir la afectación o negación de la dignidad del trabajador. (Congreso de la Republica 2024)

El artículo 1 de la Constitución Política del Perú establece que la protección de la persona y el respeto por su dignidad constituyen el objetivo principal tanto del Estado como de la sociedad. Esta premisa fundamental se ve vulnerada cuando los contratos de trabajo sujetos

a modalidad son utilizados con la intención de disimular vínculos laborales de carácter indefinido. En esa línea, el Decreto Supremo N.º 003-97-TR exige el cumplimiento de determinados requisitos formales para que dichos contratos sean válidos; no obstante, estas disposiciones suelen ser ignoradas por empleadores que intentan evitar las obligaciones asociadas a la estabilidad laboral de los contratos por tiempo indeterminado.

En el marco del presente estudio, resulta particularmente importante analizar el rol que ha desempeñado la jurisprudencia laboral peruana, tanto del Tribunal Constitucional como del Poder Judicial, respecto de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Esta atención es necesaria debido a la falta de uniformidad en los pronunciamientos jurisprudenciales, que incluso muestran diferencias entre ambas instancias en aspectos clave, como la duración máxima permitida para este tipo de contratos. (Álvarez, 2021)

La presencia de decisiones judiciales contradictorias sobre un mismo asunto evidencia una carencia de claridad en la normativa aplicable, en particular el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que contiene el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, vinculado a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta falta de precisión será examinada a lo largo del presente trabajo, con el propósito de detectar eventuales vacíos o debilidades en el marco legal y, a partir de ello, plantear propuestas de reforma normativa.

1.1.1. Problema general

PG: ¿De qué manera las posturas divergentes en la jurisprudencia laboral peruana influyen en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad?

1.1.2. Problemas específicos

PE 1: ¿De qué manera las posturas divergentes en la interpretación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte suprema de Justicia del Perú influye en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad?

PE: 2 ¿De qué manera las posturas divergentes en la aplicación de la jurisprudencia laboral del tribunal constitucional y la corte suprema del Perú influye en desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes internacionales

Huarca (2020) en la tesis de pregrado titulada: “La vulneración de los derechos laborales en los contratos a servicio en las instituciones públicas” El objetivo central del estudio fue analizar Los mecanismos a través de los cuales se transgreden los derechos reconocidos a los trabajadores. Para alcanzar este propósito, se adoptó un enfoque cualitativo de investigación, haciendo uso de los métodos deductivo y analítico. Entre las técnicas utilizadas se incluyeron entrevistas y la revisión de literatura especializada. Los hallazgos revelaron que, si bien la subordinación y la dependencia son elementos fundamentales que definen la relación laboral frente a otras figuras jurídicas, como las de naturaleza civil o comercial, estas distinciones tienden a desdibujarse cuando las empresas recurren a la tercerización o externalización de funciones que no constituyen el núcleo de su actividad económica.

El principal aporte de la investigación consistió en mostrar cómo se violan los derechos laborales en los contratos de prestación de servicios dentro de las instituciones públicas, afectando de manera directa los elementos esenciales de subordinación y dependencia, que son clave para definir una relación laboral.

Lema (2023) En su tesis de pregrado titulada “La simulación de contratos ocasiona el fraude laboral y su afectación al principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador del cantón Echeandía, periodo 2021”, se propuso como objetivo central realizar un análisis jurídico sobre el impacto de las distintas formas de simulación contractual en los derechos constitucionales de los trabajadores, con especial énfasis en el principio de irrenunciabilidad. La investigación adoptó un enfoque metodológico mixto, cualitativo y cuantitativo y utilizó

entrevistas y encuestas para recopilar información. Entre los hallazgos más destacados, se observó que una gran parte de los trabajadores del cantón Echeandía desconocen tanto la existencia como las repercusiones legales de la simulación de contratos, lo que favorece la aparición de prácticas laborales abusivas por parte de los empleadores. Ante esta situación, la autora propuso la implementación de reformas legales destinadas a sancionar tales conductas y a reforzar la protección de los derechos laborales, así como a garantizar un acceso efectivo y real a la justicia.

Alejandro y León (2023) en su tesis de pregrado titulada “La simulación contractual y el principio de primacía de la realidad en materia laboral”, tuvieron como propósito central examinar la vinculación entre la simulación contractual y la implementación del principio de primacía de la realidad en el ámbito del derecho laboral. El estudio se enmarcó en un enfoque cualitativo, empleando métodos analíticos y descriptivos, y utilizando como técnicas la observación y la entrevista. Los hallazgos demostraron que la simulación contractual afecta de manera adversa la protección de los derechos laborales, propiciando escenarios de precariedad en el empleo. Como medida frente a esta situación, los autores subrayan la importancia de fortalecer la sensibilidad del sistema judicial y de optimizar los instrumentos legales vigentes, con el propósito de enfrentar estas problemáticas de manera más efectiva y garantizar la adecuada implementación del principio de primacía de la realidad.

1.2.2. Antecedentes nacionales

López (2023) en su tesis de pregrado titulada “La desnaturalización del contrato modal por necesidad de mercado en el sector privado de Piura del año 2022”, El propósito principal fue identificar las repercusiones legales derivadas de la desnaturalización de los contratos modales por necesidades del mercado en el sector privado de esa región. Para alcanzar este propósito, la autora empleó un enfoque cualitativo de carácter básico, sustentado en el diseño metodológico de la teoría fundamentada. La investigación incluyó la participación de jefes de

Recursos Humanos y profesionales del Derecho, recurriendo a entrevistas como técnica principal, con el uso de guías de entrevista como instrumento. Entre las conclusiones del estudio, se destaca que cuando se declara judicialmente la desnaturalización del contrato, el trabajador debe ser reincorporado bajo un contrato a plazo indeterminado, reconociéndose así su derecho a la estabilidad laboral, siendo procedente el despido únicamente si existe una causa justificada.

López (2022) en su tesis de maestría titulada “La reposición y el petitorio implícito de desnaturalización de contrato sujeto a modalidad, vía proceso abreviado laboral, en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2016 – 2020”, se propuso como objetivo central examinar cómo determinados principios procesales laborales inciden en la procedencia de la demanda de reposición, cuando esta se formula conjuntamente con una solicitud tácita de desnaturalización del contrato modal. La investigación, de carácter no experimental, se apoyó en un análisis estadístico derivado de encuestas dirigidas a 25 abogados en ejercicio. Los resultados permitieron concluir que no existe restricción ni transgresión a los principios procesales que impida la acumulación de ambas pretensiones, toda vez que ambas conforman el eje central del litigio judicial sometido a evaluación.

Castillo (2021) en su tesis de pregrado titulada “Interpretación y aplicación contradictoria de normas laborales en contratos de trabajo a tiempo parcial en las sentencias del Tribunal Constitucional 2007 – 2016”, analizó cómo las inconsistencias en la interpretación y aplicación de la normativa laboral afectan negativamente los derechos de los trabajadores contratados bajo la modalidad de tiempo parcial. La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental. Se aplicó la técnica de observación sobre expedientes judiciales, utilizando como instrumento una guía de observación. Los resultados evidenciaron que la falta de claridad en la regulación del contrato a tiempo parcial debilita el derecho al trabajo, lo cual se refleja en una jurisprudencia constitucional carente de

uniformidad conceptual. El autor concluyó que esta omisión normativa genera conflictos laborales y vulneraciones de derechos fundamentales, resaltando que, dado que los tratados internacionales de la OIT reconocen de forma más amplia los derechos laborales, poseen una jerarquía normativa superior, lo que convierte en inconstitucional cualquier restricción impuesta por la legislación interna que los contradiga.

El autor plantea la necesidad de aplicar de manera directa los tratados internacionales de la OIT, suscritos por el Estado peruano, en el ámbito del derecho laboral. Señala que una parte significativa de las resoluciones judiciales omite considerar estos instrumentos internacionales, a pesar de que, en determinadas situaciones, la normativa nacional entra en contradicción con las disposiciones protectoras contempladas en dichos tratados. Esta omisión, según advierte, implica una vulneración de los derechos laborales reconocidos en el plano supranacional.

Roca (2021), en su tesis de pregrado titulada “Análisis de las sentencias casatorias que emite la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema del Poder Judicial respecto a la posible vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores con relación a los contratos típicos y atípicos”, se propuso como objetivo principal evaluar si dicha Sala emplea adecuadamente las herramientas jurídicas pertinentes para calificar e interpretar los contratos laborales, sean estos de duración determinada o indeterminada, y si al resolver los conflictos laborales se respetan o transgreden los derechos fundamentales de los trabajadores. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, utilizando los métodos hermenéuticos y de estudio de caso, y aplicando una guía de observación para analizar las ejecutorias expedidas por la Sala Suprema. Los hallazgos señalaron la urgencia de modificar la Ley Procesal del Trabajo, con el propósito de implementar un control previo de tutela de derechos fundamentales en todas las instancias del proceso judicial. De igual manera, se llegó a la conclusión de que los jueces de la Sala Constitucional y Social no adoptan criterios

jurídicos enfocados en la protección efectiva de los derechos fundamentales en los contratos de naturaleza modal, Optando, en cambio, por interpretaciones de tipo literal o finalista de la norma, sin llevar a cabo un análisis de fondo que priorice la tutela constitucional de los derechos del trabajador.

La principal aportación de la autora se enfoca en la propuesta de reformar la Ley Procesal del Trabajo, con el objetivo de que la Corte Suprema Establezca un sistema de supervisión previa enfocado en la protección de los derechos fundamentales durante el análisis de los contratos laborales. Esta propuesta busca asegurar una defensa integral, efectiva y oportuna de los derechos constitucionales de los trabajadores durante todo el proceso judicial.

Flores y Yáñez (2020) en su tesis de pregrado titulada “Análisis del acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el Juzgado Especializado de Trabajo de Chanchamayo 2020”, tuvieron como finalidad principal identificar los criterios jurídicos aplicados en las resoluciones emitidas por dicho juzgado respecto a casos de desnaturalización de contratos laborales durante el año 2020. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo simple y de carácter observacional. Se analizaron 110 sentencias a través de una guía de análisis que permitió examinar los fundamentos empleados por los jueces al momento de resolver los casos. Los resultados indicaron que el 52.7 % de las resoluciones declararon la desnaturalización del vínculo laboral con base en lo dispuesto en el artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; el 38.2 % lo hicieron apelando al principio de primacía de la realidad; y el 9 % restante fueron declaradas infundadas, sustentándose en circunstancias no previstas expresamente por la legislación laboral vigente.

El aporte clave de esta investigación es resaltar la urgencia de revisar las normas que regulan los contratos modales en el sistema laboral peruano, garantizando una correcta interpretación y aplicación para mejorar la protección de los derechos laborales.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

OG: Establecer de qué manera las posturas divergentes en la jurisprudencia laboral peruana influyen en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

1.3.2. Objetivos específicos

OE 1: Determinar de qué manera las posturas divergentes en la interpretación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de justicia del Perú influye en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

OE 2: Determinar de qué manera las posturas divergentes en la aplicación de la jurisprudencia laboral del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema del Perú influye en desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La justificación teórica de esta investigación radica en proporcionar fundamentos conceptuales que permitan analizar la desnaturalización de los contratos modales, dentro de un contexto marcado por la ausencia de uniformidad en la jurisprudencia, e identificar vacíos normativos que respaldan la necesidad de reformas orientadas a reforzar la seguridad jurídica y la protección de los derechos laborales.

1.4.2. Justificación social

La presente investigación se justifica socialmente porque beneficiara a los trabajadores, puesto que ya no se verán perjudicados en el ejercicio y vigencia de los derechos laborales que les corresponde.

1.4.3. Justificación práctica

Los resultados de esta investigación permitirán proponer acciones orientadas a prevenir la desnaturalización de los contratos modales, eliminando prácticas que afectan los derechos

laborales. Así, se consolidará el principio de primacía de la realidad y se optimizará la protección de los derechos laborales.

1.4.4. Justificación metodológica

La justificación metodológica de este estudio radica en su utilidad para analizar el papel de la jurisprudencia laboral peruana en la desnaturalización de contratos modales, una problemática frecuente. Se busca contribuir a la creación de criterios interpretativos consistentes para guiar la labor judicial en la protección de los derechos laborales.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

HG: Las posturas divergentes en la jurisprudencia laboral peruana influyen mayoritariamente en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

1.5.2. Hipótesis específicas

H1: Las posturas divergentes en la interpretación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia del Perú influye mayoritariamente en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

H2: Las posturas divergentes en la aplicación de la jurisprudencia laboral del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia del Perú influye mayoritariamente en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. Las posturas divergentes en la interpretación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de justicia del Perú

En el caso de los contratos laborales a plazo determinado o por obra específica, es fundamental interpretar correctamente la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, considerando que dicha modalidad no debe aplicarse a trabajadores que desarrollan funciones permanentes dentro de la empresa. En este sentido, resulta esencial atender al contenido sustancial del vínculo laboral, más allá de su duración formal, un criterio que ha sido insuficientemente valorado por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, al priorizar la limitación temporal como factor decisivo. (Álvarez, 2021)

El artículo 74 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece los plazos que deben cumplirse en la firma de contratos laborales de carácter temporal. Asimismo, autoriza que un trabajador sea contratado de forma consecutiva bajo diversas modalidades dentro de una misma empresa, de acuerdo con las necesidades operativas, siempre que la duración acumulada de los contratos no supere el plazo de cinco años establecido por la normativa.

No obstante, la interpretación de dicho artículo por parte del Poder Judicial no ha sido consistente. Durante un período, existieron criterios contrapuestos entre las diversas instancias judiciales, hasta que se estableció una posición unificada, que, sin embargo, difiere de la adoptada por el Tribunal Constitucional. (Álvarez, 2021)

Un antecedente jurisprudencial significativo es la Casación N.º 1066-2001-Lima, resuelta por la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema el 21 de octubre de 2002. En dicha resolución se estableció que los contratos sujetos a modalidad no tienen carácter indefinido, dado que su duración se encuentra expresamente delimitada por mandato legal.

En esa línea interpretativa, se concluyó que el tiempo máximo autorizado para este tipo de contratación es de cinco años, y que su sobrepaso implica la desnaturalización del vínculo, Lo que implica su conversión en un contrato de duración indefinida. (Álvarez, 2021)

En la Casación N.º 1809-2004-Lima, emitida el 30 de enero de 2006 por la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, Se concluyó que los contratos sujetos a modalidad, asociados a actividades u obras específicas, se consideran de naturaleza indefinida cuando el trabajador ha desempeñado funciones de manera ininterrumpida por más de ocho años. No obstante, la resolución no ofrece una justificación jurídica precisa para la elección de este período, lo que ha generado cuestionamientos sobre la coherencia de su interpretación. (Álvarez, 2021)

Finalmente, en la Casación N.º 2012-2005-Piura, resuelta el 28 de marzo de 2007 por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, se estableció como precedente que la prestación de servicios mediante contratos por obra o servicio específico, durante un período igual o mayor a ocho años en el contexto de un proyecto especial estatal, constituye un supuesto de desnaturalización del vínculo laboral, lo que conlleva su transformación en una relación de carácter indefinido.

Posteriormente, se aclaró que el límite de ocho años no debe entenderse como un parámetro rígido para calificar la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad. Por el contrario, dicho plazo debe ser analizado en función de las características específicas de cada situación. Así, la evaluación debe regirse por el principio de razonabilidad, teniendo en cuenta tanto la duración real de los servicios prestados como la naturaleza de las funciones que el trabajador ha venido desempeñando. (Álvarez, 2021)

A diferencia del Poder Judicial, el Tribunal Constitucional ha establecido una posición distinta al interpretar que el límite máximo permitido para los contratos de trabajo sujetos a modalidad es de cinco años, sin admitir excepciones. Esta postura fue ratificada en la sentencia

del 4 de mayo de 2009, emitida en el expediente N.º 04328-2007-PA/TC, donde se dispuso que dicho límite también se aplica a los contratos celebrados por obra o servicio específico. (Álvarez, 2021)

Dentro del ámbito doctrinal del derecho laboral, se identifican dos posturas interpretativas respecto al segundo párrafo del artículo 74 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). El centro del debate gira en torno a determinar si el plazo máximo de cinco años también es aplicable a aquellas modalidades contractuales cuya duración no se encuentra expresamente regulada por la norma, como sucede con los contratos por obra determinada o por servicio específico.

Una primera postura interpreta que el límite de cinco años establecido en el segundo párrafo del artículo 74 de la LPCL debe aplicarse de manera general a todas las formas de contratación temporal. Según esta visión, en los contratos por obra o servicio específico, la desnaturalización del vínculo se produciría al cumplirse dicho plazo máximo o al concluir la actividad pactada, dependiendo de cuál acontezca primero. En cambio, una segunda corriente sostiene que esta restricción temporal no es aplicable a los contratos por obra o servicio determinado, ya que estos poseen una duración sujeta únicamente a la finalización del objeto contractual, lo que impide establecer un límite cronológico uniforme para su vigencia. (Álvarez, 2021)

Esto implica que la duración del contrato por obra o servicio específico está vinculada a la causa objetiva que lo origina, lo que significa que su vigencia está determinada únicamente por la necesidad temporal que lo justifica, y se extingue automáticamente una vez concluida la obra o alcanzado el servicio para el cual fue establecido.

2.1.2. Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es una manifestación jurídica de carácter bilateral en la que una persona natural, actuando como trabajador, se compromete a realizar servicios personales bajo

dependencia o subordinación legal frente a un empleador, quien, por su parte, tiene la obligación de otorgar una contraprestación económica previamente convenida. (Arévalo, 2021)

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1361° del Código Civil (2024), El contrato tiene validez normativa entre las partes que lo firman, lo que significa que el incumplimiento de sus términos puede generar responsabilidad civil para el infractor, lo que da lugar a la reclamación de una indemnización por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento de las obligaciones asumidas.

En aplicación del principio de fuerza obligatoria del contrato, consagrado en el artículo 1361° del Código Civil, los artículos 4° y 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 disponen que el contrato individual de trabajo ya sea celebrado de manera verbal o escrita implica el compromiso de prestar servicios personales retribuidos bajo subordinación. Esta relación laboral puede acordarse por un plazo determinado o indeterminado, siempre que se respeten los parámetros y condiciones establecidos por la legislación laboral vigente.

El artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece una presunción legal de existencia de una relación laboral de duración indefinida cuando se verifican de manera conjunta los elementos fundamentales del vínculo laboral: la prestación personal de servicios, la subordinación frente al empleador y el pago de una contraprestación económica. Esta presunción se extiende igualmente a los vínculos laborales establecidos con entidades del sector público. (Pacheco, 2021)

La esencia jurídica de la prestación laboral se encuentra en la realización directa, personal e inalienable del servicio por el trabajador, quien interviene en su condición de persona natural. Esta característica representa un componente fundamental e irremplazable en la conformación de la relación de trabajo. (Ferro, 2019)

El contrato de trabajo se configura como un acto jurídico de carácter bilateral y oneroso, a través del cual el trabajador acepta ceder, por un período determinado, el valor económico de

su capacidad laboral al empleador, quien asume la obligación de otorgar una remuneración a cambio. La subordinación se refleja en la potestad del empleador para supervisar y encauzar la labor del trabajador conforme a los objetivos previamente definidos por la organización. (Pacheco, 2021)

La subordinación se refiere a la condición jurídica en la que el trabajador está bajo la dirección y supervisión del empleador, quien ejerce facultades determinadas dentro de la relación laboral. En el contexto del derecho laboral, esta relación desigual fundamenta la necesidad de una protección jurídica especial para el trabajador frente al poder de control del empleador. Asimismo, el contrato laboral está conformado tanto por normas impuestas por fuentes externas (heterónomas) como por pactos libremente establecidos por las partes (autónomas), todos ellos supeditados a los principios y disposiciones contenidas en la Constitución y en el ordenamiento jurídico laboral vigente. (Ferro, 2019)

El derecho laboral se fundamenta en prerrogativas irrenunciables respaldadas por normas de cumplimiento obligatorio, las cuales emanan tanto de disposiciones estatales como de acuerdos colectivos. Este marco se complementa con un aparato institucional público encargado de supervisar y garantizar el respeto de tales derechos, destacando el rol del sistema de inspección del trabajo. (Ferro, 2019)

El contrato de trabajo se caracteriza por diversos elementos esenciales: (1) su carácter consensual, en tanto se perfecciona con el acuerdo de voluntades entre las partes; (2) la ausencia de una formalidad específica, lo que lo convierte en un acto no solemne; (3) su naturaleza personalísima, al fundarse en las cualidades individuales del trabajador; (4) su carácter bilateral y recíproco, ya que genera deberes mutuos entre quien presta el servicio y quien lo remunera; (5) su naturaleza conmutativa, lo que implica una proporcionalidad entre las obligaciones asumidas por ambas partes; y (6) su clasificación como contrato de ejecución prolongada, debido a que sus efectos se desarrollan de forma sostenida a lo largo del tiempo.

2.1.2.1. Elementos esenciales del contrato de trabajo. Del examen del artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se infiere que una relación jurídica adquiere la naturaleza de contrato de trabajo únicamente cuando se verifican de manera conjunta tres componentes esenciales: la ejecución personal del servicio, la percepción de una remuneración y la existencia de subordinación frente al empleador.

En línea con este enfoque, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, mediante el segundo considerando de la Casación Laboral N.º 23369-2021-Lima, ratificó que un contrato de trabajo se configura únicamente cuando concurren tres componentes esenciales: (i) la prestación personal del servicio, (ii) la percepción de una remuneración, y (iii) la existencia de subordinación. Por tanto, la coincidencia de estos elementos determina la naturaleza laboral del vínculo, independientemente del nombre o forma que le atribuyan las partes, conforme al principio de primacía de la realidad.

A. La prestación personal del servicio. El primer elemento esencial del contrato de trabajo es la prestación personal del servicio, la cual se fundamenta en el principio *intuitu personae*, según el cual las labores deben ser realizadas directamente por el trabajador vinculado al empleador. Esta característica impide que las funciones acordadas sean transferidas a terceros, ya que la relación laboral se basa en las capacidades personales del trabajador. Solo en situaciones excepcionales previstas por la normativa, como algunos casos de ayuda familiar, se permite la participación de otras personas en la ejecución de las labores establecidas. (Toyama, 2020)

Por ello, la prestación de servicios en una relación laboral debe ser realizada exclusivamente por una persona natural, ya que la esencia del vínculo laboral requiere una conexión directa entre el empleador y el trabajador como individuo. Jurídicamente, no se

admite la formalización de contratos laborales entre personas jurídicas, pues esto contraviene el carácter personal e intransferible (intuitu personae) que distingue a este tipo de contrato.

Desde el enfoque jurídico, únicamente el ser humano puede ser reconocido como sujeto del trabajo, dado que solo la persona natural posee la capacidad de intervenir conscientemente en su entorno y de asumir responsabilidad por sus acciones, tanto en el plano individual como en el social. Esta dimensión ética y jurídica propia del trabajo humano excluye del ámbito del Derecho del Trabajo a las actividades ejecutadas por entes no humanos como los robots y a las prestaciones realizadas por personas jurídicas. (Pacheco, 2012)

B. La remuneración. Es un elemento clave en la estructura del contrato de trabajo, ya que constituye la compensación económica que el empleador debe proporcionar al trabajador como retribución por la realización efectiva de sus labores. Este compromiso se establece como uno de los principales deberes del empleador en el marco de la relación laboral regulada por la ley.

La remuneración constituye el deber legal del empleador de compensar al trabajador, generalmente a través de un pago en dinero, por los servicios que este ha prestado en beneficio del primero. Esta característica confiere al contrato de trabajo un carácter oneroso, lo que significa que, salvo en los casos excepcionales previstos por la normativa vigente, no es válida la prestación gratuita de servicios dentro de una relación laboral. (Toyama, 2020)

Si bien el deber de remunerar conlleva una prestación por parte del empleador, su esencia jurídica no reside únicamente en el bien entregado ni en la forma en que se efectúa, sino en la razón que origina y legitima dicha obligación. Desde la perspectiva del empleador, esta causa reside en la necesidad de retribuir el servicio prestado, mientras que, para el trabajador, la remuneración constituye la contraprestación por su labor. En este sentido, la remuneración se erige como un elemento central del contrato de trabajo, al representar la principal obligación del empleador en el marco de la relación laboral. (Pacheco, 2012)

C. La subordinación. El tercer elemento esencial del contrato de trabajo es la subordinación, que se considera el factor principal para determinar la existencia de una relación laboral. Este criterio permite distinguir el contrato laboral de otras figuras contractuales, como la locación de servicios, en las que no hay una relación de dependencia jurídica. A diferencia de esta última, en el contrato laboral el empleador tiene autoridad para dirigir al trabajador, lo que implica dar órdenes, supervisar la ejecución de las tareas y aplicar medidas disciplinarias si se presentan incumplimientos.

Para concluir el examen de los elementos esenciales del contrato de trabajo, es imprescindible abordar el concepto de servicios subordinados. Aunque la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) no proporciona una definición específica de esta categoría, el artículo 9° de su Texto Único Ordenado señala que “El trabajador realiza sus labores bajo la supervisión del empleador. Esta relación implica una jerarquía, en la cual el empleador tiene la autoridad para guiar, monitorear y controlar el desarrollo de las tareas que se le asignan al trabajador”. (Pacheco, 2012)

En virtud de lo dispuesto en la normativa laboral, el empleador ejerce una serie de facultades que emanan de su poder de dirección, las cuales le permiten organizar y controlar la ejecución de las labores en el centro de trabajo. Entre dichas facultades se encuentran:

- a) La elaboración de reglamentos internos que regulen el desarrollo de las actividades laborales;
- b) La emisión de instrucciones orientadas al cumplimiento de las funciones asignadas al trabajador;
- c) La aplicación de sanciones disciplinarias en casos de incumplimiento, siempre que estas se ajusten a los principios de razonabilidad y legalidad;
- d) La fijación de la jornada, los turnos y los horarios de trabajo; y

- e) La introducción de cambios en la forma y modalidad de prestación de servicios, cuando estos se encuentren debidamente justificados por necesidades operativas y respeten criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Estas prerrogativas evidencian que, en el contexto de una relación laboral, no basta con que el trabajador logre un resultado específico, sino que reviste igual importancia la forma en que ejecuta sus tareas. Así, el cumplimiento de las obligaciones laborales no se limita únicamente a la consecución del objetivo final, sino que también implica la observancia de las directrices e instrucciones impartidas por el empleador a lo largo del proceso de ejecución de las labores encomendadas.

En consecuencia, la función del empleador no se reduce únicamente a la compensación económica por los servicios prestados, sino que también abarca el ejercicio de un poder de dirección orientado a garantizar el cumplimiento de los fines empresariales que motivan la relación laboral. Este poder comprende la facultad de impartir instrucciones, introducir modificaciones razonables sobre aspectos secundarios del trabajo conforme al principio del *ius variandi*, y aplicar medidas disciplinarias ante eventuales incumplimientos por parte del trabajador. Su implementación debe fundamentarse en el principio de buena fe, que constituye la base fundamental de cualquier relación contractual. A su vez, exige del trabajador una manifestación expresa de su disponibilidad para ejecutar las tareas acordadas. Cabe precisar que el ejercicio de este poder no implica una supervisión constante, sino que admite un control esporádico y razonable a lo largo de la prestación de servicios. (Pacheco, 2012)

2.1.3. Contrato de trabajo sujetos a modalidad

Durante los años ochenta y noventa, diversos países sudamericanos impulsaron reformas orientadas a flexibilizar sus mercados laborales, entre las cuales destacó la promoción de contratos temporales como herramienta para incentivar la inversión extranjera. En el caso peruano, esta estrategia se consolidó con particular intensidad, convirtiendo al país en uno de

los que cuenta con la mayor diversidad de contratos laborales de duración determinada en la región. Estas modalidades se emplean principalmente en la generación de nuevos puestos de trabajo, siendo especialmente relevantes los contratos suscritos para el inicio o expansión de actividades empresariales. De igual manera, son de uso frecuente los contratos por necesidades del mercado y aquellos vinculados a la ejecución de obras o servicios específicos, los cuales suelen extenderse hasta alcanzar el plazo máximo legal de cinco años. (Toyama, 2020)

La flexibilización de las formas de contratación laboral se asocia, en gran medida, con estrategias empresariales orientadas a disminuir el número de trabajadores, elevar la rotación de personal la cual, en el contexto peruano, se traduce en un cambio de empleo promedio cada cuatro años y aplicar esquemas organizativos descentralizados, tales como la tercerización, la intermediación laboral y el outsourcing. Sin embargo, esta modalidad contractual suele generar efectos negativos en la productividad y competitividad del trabajo, expresándose en remuneraciones reducidas, una marcada inestabilidad en el empleo y, a nivel macroeconómico, en una baja productividad agregada, situación que ha sido ampliamente documentada por estudios técnicos y análisis especializados en materia laboral y económica.

En este contexto, diversos estudios han señalado que, en el caso de Perú, aunque la normativa laboral es detallada, también muestra una notable flexibilidad. La implementación de modalidades contractuales más flexibles y la apertura del régimen laboral no han logrado solucionar los problemas estructurales del empleo ni promover de manera efectiva la formalización. Por el contrario, los datos estadísticos reflejan que uno de los principales desafíos persiste en la elevada proporción de relaciones laborales no registradas dentro del mercado de trabajo. (Toyama, 2020)

Por ello, resulta fundamental replantear los actuales esquemas de contratación temporal.

Los contratos de trabajo a plazo determinado, comúnmente conocidos como contratos sujetos a modalidad y en ocasiones denominados “temporales”, “eventuales” o “contratados”, se encuentran regulados por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Esta forma de contratación permite a los empleadores vincular laboralmente a trabajadores por un periodo limitado, siempre que exista una causa objetiva que justifique su celebración. En tales contratos, se pacta desde el inicio un plazo específico, que puede consistir en una fecha exacta de culminación (plazo cierto) o en la ocurrencia de hechos previamente definidos que determinarán su finalización (plazo incierto).

Dado que los contratos a plazo fijo constituyen una excepción al principio general de estabilidad laboral, su validez jurídica se fundamenta en el principio de temporalidad. Este principio impone la necesidad de que exista una relación directa entre la duración pactada del contrato y la naturaleza provisional de las tareas asignadas, lo cual implica que su uso únicamente se encuentra justificado cuando las características del puesto demandan una vinculación laboral de carácter transitorio.

La doctrina laboral identifica diversas formas en que puede configurarse la temporalidad en un contrato de trabajo:

- a) **Plazo cierto:** Se establece claramente una duración específica, como un contrato con una vigencia de doce meses o con una fecha definida de finalización, lo que permite anticipar desde el comienzo el término de la relación laboral.
- b) **Plazo incierto pero determinable:** La duración se vincula a la ocurrencia de un evento futuro cuya realización es segura, aunque no se puede precisar cuándo ocurrirá. En este caso, si bien se conoce el hecho que dará término al contrato, su fecha exacta permanece indeterminada.
- c) **Condición resolutoria:** El vínculo laboral se supedita a un hecho futuro y de realización incierta, cuya verificación extingue la relación contractual. Esta modalidad

introduce un mayor nivel de incertidumbre respecto a la duración del contrato, pues ni su culminación ni el momento en que esta pueda suceder son seguros. Conforme a los principios generales del derecho contractual, estas condiciones solo serán válidas si son posibles, no contravienen disposiciones legales ni el orden público, y su cumplimiento no está determinado únicamente por la voluntad de una de las partes. (Toyama, 2020)

Es importante resaltar que la utilización de una condición resolutoria no se restringe únicamente a los contratos laborales de duración determinada, sino que también resulta jurídicamente posible en aquellos de carácter indefinido. En este sentido, cualquier tipo de contrato de trabajo puede incorporar una condición resolutoria, siempre que esta se ajuste a los requisitos de validez previstos por el ordenamiento jurídico y no infrinja normas legales ni vulnere los principios fundamentales que rigen el derecho laboral.

Como se ha señalado anteriormente, la legislación laboral peruana adopta una postura ampliamente flexible respecto a la contratación a plazo fijo, lo que ha llevado a varios estudiosos a considerar al país como uno de los más permisivos en América Latina en cuanto a esta clase de relaciones laborales. Sin embargo, dicha flexibilidad se encuentra matizada por la exigencia de requisitos específicos para cada modalidad, lo que obliga a que estos contratos respondan a necesidades puntuales y debidamente justificadas. En este contexto, los contratos sujetos a modalidad pueden ser comprendidos como un concepto amplio o "macroconcepto", ya que abarcan distintas variantes: contratos con una causa objetiva y un plazo previamente determinado; aquellos vinculados a la ejecución de una obra o servicio cuya culminación no se puede prever con exactitud; y los que se configuran como temporales por disposición normativa, como sucede con los contratos intermitentes, los de temporada o los aplicables a actividades de exportación no tradicional, entre otros supuestos.

La legislación laboral actual establece una serie de características fundamentales en los contratos de trabajo celebrados a plazo fijo:

- a) En primer lugar, estos contratos reconocen a los trabajadores los mismos derechos laborales y beneficios sociales que se otorgan a quienes mantienen una relación laboral de carácter indefinido, tanto en el ámbito individual como colectivo. Sin embargo, en la práctica, algunas estrategias empresariales o disposiciones de ciertos convenios colectivos pueden excluir a los trabajadores contratados temporalmente de determinados beneficios. Aunque no corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario al finalizar el plazo contractual, sí procede una compensación si el vínculo se extingue tras el periodo de prueba y antes de la fecha de vencimiento pactada, siempre que no exista una causa objetiva que justifique dicha terminación anticipada, conforme a lo establecido en el artículo 79 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).
- b) Respecto a los contratos laborales considerados atípicos, es fundamental destacar que no basta con mencionar una causa genérica para su formalización: dicha causa debe verificarse en los hechos. Este régimen requiere una justificación específica que se encuadre en alguna de las situaciones previstas expresamente por la normativa, como puede ser, por ejemplo, un incremento de actividad generado por la apertura de un nuevo establecimiento. Aunque el marco normativo ofrece causas relativamente amplias incluso ambiguas en ciertos casos, lo que ha originado debates doctrinales sobre su interpretación, existen diversas modalidades contractuales al menos nueve tipos diferenciados y se permite una cierta flexibilidad a través de cláusulas de adecuación, siempre que se respeten los límites legales. (Toyama, 2020)

En consonancia con esta perspectiva, la Corte Suprema ha emitido pronunciamientos sobre casos vinculados a los contratos sujetos a modalidad. En la Casación N.º 48668-2022, el tribunal estableció que, para que un contrato accidental sea considerado válido desde el punto de vista legal, debe cumplir con requisitos formales fundamentales: debe suscribirse por escrito

en tres ejemplares y contener de forma precisa tanto la duración del vínculo como la causa objetiva que lo fundamenta, así como las demás condiciones que rigen la relación laboral. Estos requisitos, establecidos en los artículos 72 y 73 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, son esenciales. Esto se debe a que los contratos sujetos a modalidad constituyen una excepción al principio general de contratación por tiempo indefinido, y su legalidad se sustenta en el principio de temporalidad. A diferencia de los contratos sin plazo definido, los contratos modales exigen demostrar una causa objetiva que justifique su celebración, conforme al principio de causalidad que rige este tipo de contratación.

En la misma línea interpretativa, la Corte Suprema, mediante la Casación N.º 48756-2022-Arequipa, ha establecido que, en los contratos suscritos para desarrollar actividades temporales vinculadas a un proyecto determinado, este debe estar claramente individualizado en el texto contractual. No basta con una mención vaga o general del proyecto; por el contrario, se exige una descripción específica que incluya su denominación, fecha de inicio, duración aproximada, así como el puesto y funciones asignadas al trabajador. La falta de precisión respecto de estos aspectos fundamentales puede originar la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad. En el caso analizado, el tribunal concluyó que los contratos carecían de la especificidad requerida, lo que llevó a calificar la terminación del vínculo como un despido arbitrario, disponiéndose por tanto la reposición de la trabajadora afectada.

No obstante, resulta fundamental destacar que, desde una perspectiva estrictamente jurídica, la falta de una causa objetiva y temporalmente justificada para la celebración de un contrato a plazo fijo determina su desnaturalización, lo que implica que el vínculo debe ser considerado como uno de duración indefinida. Esta desnaturalización se produce cuando se recurre a modalidades contractuales temporales para ejecutar funciones que, por su naturaleza, son permanentes. En tales casos, el uso de contratos temporales no responde a una necesidad

transitoria genuina, sino que opera como un mecanismo que encubre una relación laboral de carácter estable.

Sobre este punto, es ilustrativo referirse a la decisión adoptada por el Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 02392-2021-PA/TC-Sullana, mediante la cual se resolvió una demanda de amparo presentada por una trabajadora. En dicha sentencia, el órgano constitucional determinó que la terminación del vínculo laboral carecía de una causa objetiva que la respaldara, configurándose así un despido arbitrario. En consecuencia, se ordenó la reincorporación de la demandante a su puesto de trabajo, reforzando la tutela constitucional del derecho al trabajo y del respeto al debido proceso dentro de las relaciones laborales.

En efecto, el Tribunal determinó que la trabajadora realizaba funciones que formaban parte del giro ordinario, permanente y esencial de la empresa, bajo la supervisión directa del empleador. Se acreditó, además, que las tareas asignadas como las labores de recomendación eran de carácter continuo y no extraordinario. Por tanto, el contrato celebrado fue desnaturalizado, configurándose la causal establecida en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, lo que implica su conversión en un contrato de duración indefinida”.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha establecido que los contratos laborales de naturaleza intermitente pierden su validez cuando las funciones se realizan de manera continua, sin presentarse los periodos de suspensión propios de este régimen contractual. Esta postura fue expresada en la sentencia correspondiente al Expediente N.º 00455-2021-PA/TC-Piura, donde se determinó que el trabajador mantuvo una prestación de servicios ininterrumpida, lo que evidenció una dinámica laboral constante, contraria a la esencia del contrato intermitente.

En este marco, es relevante diferenciar tres tipos de contratos laborales según su duración:

- I. **Contratos con plazo determinado por disposición normativa:** Esta clasificación abarca aquellos contratos cuya duración ha sido establecida de manera explícita por la

legislación vigente. Por ejemplo, los contratos celebrados por inicio o incremento de actividades no pueden superar los tres años; los que responden a necesidades del mercado tienen un límite de hasta cinco años; los relacionados con procesos de reconversión empresarial están restringidos a un máximo de dos años; y los contratos ocasionales no deben exceder seis meses dentro de un mismo año calendario. Es importante señalar que, en el caso específico de los contratos por inicio de actividades, la normativa permite su aplicación para cubrir cualquier nueva posición originada por el crecimiento estructural de la organización.

- II. **Contratos cuya vigencia está sujeta a la causa que los justifica:** Esta categoría incluye los contratos que se suscriben por razones determinadas, tales como la necesidad de reemplazo temporal (suplencia), la ejecución de una obra o la prestación de un servicio específico, así como la atención de situaciones extraordinarias provocadas por fuerza mayor o caso fortuito, entre otras causas temporales previstas en el artículo 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Aunque la ley no establece un plazo límite fijo para estos contratos, la jurisprudencia ha identificado ciertos márgenes razonables, especialmente en lo referido a los contratos por obra o servicio específico.
- III. **Contratos por tiempo indeterminado:** Se incluyen aquí los contratos intermitentes y los de temporada, los cuales, pese a su carácter no continuo, son considerados contratos de naturaleza indefinida, dado que responden a requerimientos permanentes del empleador. Esta categoría puede dividirse en aquellos que atienden actividades permanentes y aquellos asociados a labores discontinuas, lo que respalda su clasificación jurídica como contratos indefinidos.

Dentro del régimen laboral peruano, los contratos de trabajo sujetos a modalidad se caracterizan por establecer de manera explícita tanto el inicio como la finalización del vínculo

laboral. Su validez está supeditada a la presencia de una causa objetiva y concreta que responda a necesidades específicas del empleador. Este tipo de contratación suele emplearse en contextos donde se requiere afrontar incrementos eventuales en la producción, atender situaciones extraordinarias o ejecutar tareas de carácter transitorio o accidental. (Portal Jurídico Pasión por el Derecho, 2021)

De igual manera, los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben cumplir con ciertos requisitos fundamentales para ser considerados válidos conforme al ordenamiento jurídico vigente. En primer lugar, deben corresponder a una modalidad contractual específica establecida expresamente en la normativa laboral. En segundo término, es imprescindible que se respete el principio de causalidad, lo cual exige la existencia de una razón objetiva, verificable y concreta que justifique la naturaleza temporal del vínculo. Por último, se debe cumplir con las formalidades legales pertinentes, que comprenden la redacción escrita del contrato, la indicación clara del tiempo de vigencia, la justificación de su celebración y las condiciones en que se desarrollará la relación laboral. (La Ley, 2021)

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha abordado las justificaciones para la utilización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la sentencia correspondiente al Expediente N.º 00525-2010-PA/TC. En dicha resolución, se sostuvo que este tipo de contratos se fundamenta en situaciones excepcionales, como las exigencias del mercado, el aumento ocasional en la producción de la empresa, o el carácter temporal o fortuito de las tareas a realizar. Sin embargo, los contratos intermitentes y de temporada no se ajustan a esta lógica, ya que, por su naturaleza jurídica, pueden adquirir un carácter permanente, De acuerdo con lo establecido en el artículo 53º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (La Ley, 2021, párr. 5).

De acuerdo con la clasificación presentada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024), los contratos laborales sujetos a modalidad se agrupan en tres categorías

principales: i) contratos de naturaleza temporal, ii) contratos de carácter accidental, y iii) aquellos celebrados para la ejecución de una obra o la prestación de un servicio específico. Esta tipificación se sustenta en motivos objetivos que justifican el empleo de regímenes contractuales excepcionales, conforme a lo dispuesto en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Tal como se ha señalado, cada una de estas modalidades contractuales se fundamenta en causas objetivas específicas, las cuales se detallan a continuación.

2.1.3.1 Contrato por inicio o lanzamiento de nueva actividad. Los contratos suscritos con ocasión del inicio o puesta en marcha de una nueva actividad empresarial se clasifican dentro de los Contratos de Naturaleza Temporal, conforme al marco normativo laboral vigente. Esta modalidad contractual está regulada por el artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que dicho contrato puede celebrarse entre el empleador y el trabajador como consecuencia del comienzo de una nueva actividad empresarial, permitiéndose su vigencia por un período máximo de tres años.

La noción de “nueva actividad” no se limita únicamente al inicio de operaciones productivas, sino que también comprende la inauguración de nuevos locales, la expansión hacia nuevos mercados, la incorporación de diferentes líneas de actividad o la extensión de aquellas ya desarrolladas dentro del mismo entorno empresarial.

De la norma referida se derivan dos aspectos esenciales: i) la legitimidad del contrato está condicionada a que su justificación objetiva sea el inicio de una actividad nueva vinculada al ámbito empresarial del empleador, y ii) su vigencia está sujeta a un plazo máximo de tres años.

Debido a la naturaleza específica de la causa objetiva que respalda esta modalidad contractual relacionada con la incertidumbre y el riesgo que implica todo nuevo

empresarial, el marco legal faculta al empleador a celebrar contratos bajo este régimen sin que ello genere las implicancias propias de la terminación de contratos a plazo indeterminado, en caso de que el proyecto no prospere. En este contexto, una parte del riesgo económico asociado al posible fracaso de la iniciativa empresarial recae sobre el trabajador.

Esta modalidad contractual ha sido diseñada como una herramienta que otorga flexibilidad al empleador, permitiéndole contratar personal de forma temporal en el contexto de la implementación de nuevas iniciativas empresariales, sin que ello derive en la constitución de un vínculo laboral de carácter permanente. En caso de que la nueva actividad no resulte sostenible desde el punto de vista económico, el empleador podrá dar por concluida la relación laboral con los trabajadores contratados bajo este régimen, sin asumir obligaciones legales significativas adicionales.

2.1.3.2. Contrato por necesidad del mercado. El contrato por necesidades del mercado está regulado en el artículo 58 del Texto Único ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, como parte del régimen de contratos temporal.

Esta normativa permite que el empleador y el trabajador celebren dicho contrato con el propósito de responder a aumentos temporales en la producción, derivados de fluctuaciones relevantes en la demanda del mercado. Incluso si las tareas corresponden a la actividad habitual de la empresa y no pueden ser cubiertas por el personal permanente, el contrato sigue siendo válido. Asimismo, es posible su renovación sucesiva, siempre que no se supere el límite establecido en el artículo 74 de la misma ley.

De igual forma, la normativa establece la obligación de que el contrato detalle de manera específica la causa objetiva que respalda la contratación temporal. Esta causa debe estar fundamentada en un aumento transitorio e inesperado del ritmo normal de producción, excluyéndose expresamente aquellas variaciones que se derivan de ciclos regulares o de la naturaleza estacional de ciertas actividades.

Resulta relevante señalar que este tipo de contrato puede generar confusión con el contrato por inicio o incremento de actividad; no obstante, la diferencia fundamental entre ambos radica en que el contrato por necesidades del mercado responde específicamente a un crecimiento en la demanda de los bienes o servicios ofrecidos por la empresa, lo cual exige la incorporación temporal de personal adicional para atender dicho aumento.

A modo de ilustración, en el rubro de extracción de áridos, una empresa dedicada a la explotación de arena podría experimentar un aumento imprevisto en la demanda como consecuencia del inicio de proyectos de infraestructura. Esta circunstancia justificaría la necesidad de contratar personal adicional, dado que el equipo regular no sería suficiente para cubrir dicho incremento. Respecto a la duración de esta modalidad contractual, la legislación establece un límite máximo de cinco años.

2.1.3.3. Contrato por reconversión empresarial. El contrato por reconversión empresarial representa la tercera y última modalidad contemplada dentro del régimen de los Contratos de Naturaleza Temporal. Esta categoría está regulada en el artículo 59 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual permite su celebración en situaciones de sustitución, ampliación o modificación de las actividades empresariales, así como frente a procesos de transformación tecnológica que impacten los elementos materiales y organizativos de la empresa. Dichos elementos pueden incluir maquinaria, equipos, instalaciones, medios de producción, o los sistemas y procedimientos utilizados en la gestión productiva y administrativa. Es importante destacar que este tipo de contrato tiene un plazo máximo de vigencia de dos años.

Esta modalidad contractual se fundamenta, principalmente, en dos situaciones específicas: por un lado, en transformaciones de naturaleza estructural, que conllevan modificaciones en la organización interna o en la configuración de los puestos laborales; y por

otro, en cambios de orden tecnológico, vinculados a la modernización de los equipos y de los recursos productivos empleados por la empresa.

2.1.3.4. Contrato ocasional. El contrato ocasional forma parte de las modalidades contempladas en el régimen de Contratos de Naturaleza Accidental, según lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta forma contractual está regulada específicamente por el artículo 60 de dicha legislación, permite la contratación entre empleador y trabajador para atender requerimientos temporales que no están vinculados con las labores habituales del centro de trabajo. También se dispone que este tipo de contrato tiene un límite máximo de seis meses por cada año calendario.

Es preciso resaltar que la justificación objetiva de esta modalidad contractual se basa en la realización de tareas que no forman parte de la actividad ordinaria de la empresa, las cuales suelen originarse en circunstancias temporales, imprevistas o excepcionales. Desde una perspectiva doctrinal, un ejemplo representativo de este tipo de contratación es la incorporación temporal de personal especializado en el mantenimiento de los sistemas informáticos de la entidad.

2.1.3.5. Contrato de suplencia. El contrato de suplencia forma parte de las modalidades contempladas dentro del régimen de Contratos de Naturaleza Accidental. Esta modalidad está regulada en el artículo 61 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual dispone que su finalidad es permitir la sustitución temporal de un trabajador con contrato estable cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por una causa justificada, conforme a lo establecido en la normativa vigente o en los convenios aplicables en el centro de trabajo la extensión de este contrato dependerá de las particularidades que presente cada caso en concreto.

Durante el tiempo que dure la suplencia, el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador titular, quien mantiene íntegro su derecho a ser reincorporado una vez

desaparezca la causa que originó su ausencia. La reincorporación efectiva del trabajador reemplazado conlleva, de manera automática, la finalización del contrato de suplencia. Asimismo, la normativa contempla la posibilidad de aplicar esta modalidad cuando un trabajador con vínculo estable asume temporalmente, por razones de gestión, funciones distintas dentro del mismo centro de trabajo.

Desde una perspectiva jurídica, esta modalidad contractual presenta características específicas que la distinguen. En primer lugar, su causa objetiva se basa en la necesidad de reemplazar de manera temporal a un trabajador con contrato indefinido, excluyendo de este caso a aquellos contratados por un período determinado. En segundo lugar, la duración del contrato no está estipulada de manera fija por la ley, extendiéndose mientras persista la causa que origina la suplencia. No obstante, en consonancia con los artículos 61 y 74 del mismo cuerpo normativo, la doctrina laboral ha interpretado que el límite máximo de duración podría ser de hasta cinco años. Por último, entre las causas de extinción de este contrato se incluyen tanto el cumplimiento del plazo establecido como la reincorporación efectiva del trabajador reemplazado a su puesto original.

2.1.3.6. Contrato de emergencia. El contrato de emergencia forma parte de las modalidades contempladas en el régimen de los Contratos de Naturaleza Accidental, estando regulado en el artículo 62 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta norma establece que el contrato de emergencia se utiliza para atender situaciones imprevistas o extraordinarias, y su vigencia se restringe al periodo en que persista dicha circunstancia excepcional.

Esta modalidad contractual es estrictamente temporal y su celebración depende únicamente de la ocurrencia de eventos imprevistos y fuera del control del empleador, los cuales interrumpen o alteran el desarrollo normal de las actividades empresariales. El objetivo

del contrato es proporcionar a la empresa personal de forma transitoria para abordar estas contingencias y reducir sus efectos adversos en la operatividad del centro de trabajo.

La razón que justifica este tipo de contratación es la necesidad empresarial originada por circunstancias excepcionales fuera de lo común en el funcionamiento normal de la empresa. Respecto al tiempo de vigencia, el artículo 62 establece que este contrato se extiende únicamente por el periodo que persista la situación de emergencia. No obstante, parte de la doctrina especializada opina que esta disposición debe ser interpretada de manera coherente con el artículo 74 de la misma ley, lo que permitiría establecer un límite máximo de duración de hasta cinco años.

2.1.3.7. Contrato para obra determinada o servicio específico. En relación con los contratos celebrados para la realización de una obra determinada o un servicio específico, y para los fines del análisis presentado en esta tesis, es relevante comenzar el estudio de esta modalidad, la cual está regulada en el artículo 63 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Esta modalidad contractual posibilita la contratación de un trabajador por un período determinado, siempre que exista un contrato previo entre el empleador y un tercero, en el que el empleador se compromete a realizar una obra o prestar un servicio específico. En este contexto, la razón concreta que respalda la contratación se basa en la necesidad del empleador de contar con trabajadores que ejecuten una tarea puntual previamente definida.

En cuanto a su duración, el artículo 63 establece que el contrato debe mantenerse vigente únicamente durante el tiempo necesario para llevar a cabo la obra o servicio. Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Suprema ha precisado este plazo, estableciendo un criterio según el cual el contrato se convierte en uno de duración indefinida si la relación laboral se extiende más allá de un periodo temporal razonable. En este sentido, a través de la Casación N.º 1809-2004-Lima, el máximo órgano judicial ha determinado que, conforme al inciso 8 del

artículo 139 de la Constitución Política del Perú, relativo al deber de los jueces de asegurar la justicia frente a vacíos legales, los contratos por obra o servicio específico se transformarán en contratos de duración indefinida si el trabajador ha laborado más de ocho años bajo este tipo de contratación.

Es relevante destacar que esta modalidad contractual no está vinculada al límite general de cinco años estipulado en el artículo 74 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ya que su naturaleza y régimen jurídico especial permiten una duración máxima de hasta ocho años, conforme a la interpretación jurisprudencial citada.

2.1.3.8. Contrato intermitente. En el marco del régimen de contratos para Obra o Servicio, se incluye el contrato de naturaleza intermitente, el cual está regulado por el artículo 64 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y complementado por los artículos 65 y 66 del mismo cuerpo normativo.

Según la definición legal, este contrato se establece para cubrir necesidades laborales relacionadas con actividades que, aunque son permanentes dentro del funcionamiento del negocio, se realizan de manera discontinua. De este modo, se permite la contratación temporal para tareas que no se llevan a cabo de forma continua, pero cuya repetición es previsible dentro de la dinámica productiva de la empresa.

Una de las características más destacadas de esta modalidad contractual es que permite establecer una relación laboral con el mismo trabajador a lo largo de diferentes períodos o ciclos de actividad, otorgándole un derecho preferente de contratación. Este derecho puede quedar explícitamente establecido en el contrato inicial, activándose de manera automática con cada reanudación de las labores, sin la necesidad de firmar un nuevo contrato ni realizar renovaciones formales.

Un ejemplo representativo de la aplicación de esta modalidad se encuentra en el sector pesquero, donde, aunque la actividad es una parte constante del negocio, su realización está

restringida a ciertos períodos del año debido a factores estacionales o regulatorios. En estas situaciones, el contrato intermitente permite al trabajador reanudar sus funciones cada vez que se reinician las operaciones, preservando su vínculo contractual sin necesidad de formalizar nuevos acuerdos.

2.1.3.9. Contrato de temporada. Por último, el contrato de temporada representa la noventa y última modalidad reconocida en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estando específicamente regulado en su artículo 67. Esta normativa describe el contrato de temporada como aquel acuerdo entre empleador y trabajador destinado a cubrir necesidades relacionadas con la actividad empresarial, que surgen únicamente en determinados períodos del año y que tienden a repetirse de manera cíclica, conforme a las características del proceso productivo.

Esta modalidad de contratación tiene por objetivo garantizar la disponibilidad de personal en aquellos períodos del año en los que, debido a factores previsibles y recurrentes, se registra un aumento en la demanda de bienes o servicios. Un ejemplo común de su aplicación es la contratación de trabajadores durante la temporada de verano en destinos turísticos con alta concurrencia de visitantes.

De manera similar al contrato intermitente, el contrato de temporada otorga al trabajador ciertos derechos específicos. En ese sentido, si el trabajador ha sido contratado por dos temporadas consecutivas o tres de forma alternada, adquiere el derecho a ser reincorporado en futuras campañas, siempre que exprese su intención de retornar dentro de los quince días previos al inicio de la siguiente temporada.

No obstante, es necesario advertir que la clasificación de los contratos sujetos a modalidad en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral adolece de ciertas inconsistencias conceptuales. Por un lado, contempla figuras como los contratos de temporada o intermitentes que, aunque formalmente se pactan a plazo determinado, en la práctica operan

como mecanismos de duración indefinida debido a su carácter cíclico y repetitivo. Por otro lado, agrupa modalidades que responden principalmente a decisiones estratégicas del empleador vinculadas a procesos de organización o reestructuración empresarial, como sucede con los contratos por inicio de actividad o por reconversión empresarial. Esta configuración normativa refleja una tendencia hacia la flexibilización de las reglas de contratación, trasladando parte del riesgo económico al trabajador ante contextos de inestabilidad o incertidumbre.

Además, en relación con los contratos por obra o servicio específico, se advierte la falta de una exigencia normativa precisa que establezca con claridad la causa objetiva que justifique su utilización, ya que no se exige una diferenciación concreta entre las funciones contratadas y las actividades regulares del centro laboral. Esta falta de claridad en la normativa genera interpretaciones amplias que, en la práctica, pueden llevar a aplicaciones confusas o incluso arbitrarias.

En resumen, el marco actual de los contratos temporales revela una normativa confusa. Según lo señalado por Sanguineti, citado por Toyama (2020), esta clasificación se organiza de manera fragmentada en tres aspectos distintos: la modalidad temporal, el tipo de necesidad que se busca cubrir y el origen de esa necesidad, lo cual dificulta tanto su comprensión integral como su adecuada implementación en el ámbito laboral.

2.1.4. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad

La desnaturalización se produce cuando un contrato firmado bajo una modalidad temporal pierde las condiciones que justificaban su carácter transitorio. En tal caso, la relación laboral pasa a considerarse indefinida, otorgando al trabajador los beneficios y la estabilidad propios de este tipo de contratación. (Rosales, 2019)

Las causas que dan lugar a la desnaturalización de un contrato laboral tienen su origen en el reconocimiento inicial de un vínculo sujeto a modalidad; no obstante, este puede

transformarse en uno de carácter indefinido cuando se incumplen las condiciones legales exigidas o se produce una desviación respecto del propósito para el cual fue celebrado. (Servat 2005 como se le citó en Toro, 2019)

La desnaturalización también puede producirse cuando un contrato civil de locación de servicios adquiere naturaleza laboral, conforme al principio de primacía de la realidad. Esto ocurre cuando, independientemente del nombre dado al acuerdo, se evidencia en la práctica la presencia de los elementos fundamentales de una relación laboral, como la prestación personal del servicio, el pago de una remuneración y la subordinación al empleador. (Tribunal Constitucional 2017)

La desnaturalización de un contrato de trabajo sujeto a modalidad representa una desviación anómala de esta clase de contratación, originada por la inobservancia de alguno de los requisitos legales que sustentan su validez. Como efecto, el vínculo pierde su carácter temporal y se convierte jurídicamente en uno de duración indefinida. No obstante, es importante precisar que esta transformación no ocurre de forma automática, sino que requiere ser declarada mediante una acción judicial en la que se solicite expresamente el reconocimiento de la desnaturalización del contrato. (Juris.pe, 2023)

Los contratos temporales a menudo sufren desnaturalización cuando algunos empleadores los utilizan de manera fraudulenta para encubrir funciones permanentes, lo que genera una relación laboral precaria para el trabajador. (Juris. Pe, 2023)

En este escenario, la legislación laboral se rige por el principio de primacía de la realidad, el cual establece que, ante una contradicción entre lo pactado formalmente en el contrato y las condiciones reales en que se desarrolla la relación de trabajo, debe prevalecer la situación fáctica observada en la práctica.

En estos casos, el derecho laboral aplica el principio de primacía de la realidad, lo que implica que, ante una discrepancia entre lo estipulado en el contrato y las condiciones efectivas

en las que se desarrolla la relación laboral, se dará prevalencia a lo que sucede en la práctica. En este sentido, el artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral especifica las circunstancias bajo las cuales se considera la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad. Estos casos incluyen:

1. La continuación de la relación laboral después de la expiración del plazo establecido en el contrato o tras superar el número de prórrogas permitidas por la legislación.
2. La continuación de la prestación de servicios una vez finalizada la obra o servicio para los cuales fue celebrado el contrato, sin que se haya formalizado una renovación.
3. La no reincorporación del trabajador titular a su cargo dentro del periodo previsto por la normativa o los convenios colectivos, permitiendo que el suplente continúe desempeñando sus funciones en su lugar.
4. La existencia de fraude o simulación al momento de celebrar el contrato, acreditada por el trabajador, en contravención de lo establecido por la legislación laboral aplicable.

De acuerdo con la normativa vigente, los supuestos de desnaturalización establecidos en el artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral pueden clasificarse en dos categorías principales:

1. **Por extensión inapropiada de la relación laboral:** Esta clasificación abarca los tres primeros apartados del artículo citado. Si bien en un inicio el contrato pudo haberse fundamentado en una causa objetiva conforme al principio de causalidad, dicha fundamentación deja de ser válida cuando la relación laboral se extiende más allá del plazo permitido. En tales circunstancias, se infiere que la intención real fue encubrir una relación de carácter indefinido mediante un contrato de naturaleza temporal.

2. **Por infracción directa al principio de causalidad:** Este supuesto se relaciona con casos de simulación o fraude, en los que la modalidad contractual carece de una causa objetiva legítima. En tales situaciones, el empleador recurre a este tipo de contrato con la intención de encubrir una relación laboral permanente, vulnerando así los principios fundamentales del derecho laboral.

Como resultado, es posible identificar tres ámbitos contractuales en los que puede producirse la desnaturalización jurídica: (i) los contratos sujetos a modalidad, (ii) los esquemas de intermediación laboral y (iii) las formas de contratación con fines formativos. En cuanto a los contratos modales, se caracterizan por estar limitados en el tiempo, ya que contemplan una duración determinada o una fecha de término previamente fijada.

A los empleados contratados bajo este régimen se les conoce como temporales o eventuales. Para que este tipo de contratación sea legalmente válida, es fundamental que, desde su inicio, exista una causa objetiva debidamente justificada que respalde la naturaleza temporal de la relación laboral, distinguiéndola de un contrato de duración indefinida.

En cuanto a la duración del contrato de trabajo, la legislación laboral establece de forma obligatoria que esta debe definirse según criterios objetivos. Esta disposición tiene como objetivo proteger al trabajador, quien, debido a su posición estructuralmente más vulnerable en comparación con el empleador, existe el riesgo de que, en la práctica, sea el empleador quien termine imponiendo unilateralmente la duración de la jornada laboral.

En consecuencia, es responsabilidad de la normativa laboral determinar los criterios objetivos que definan si una relación laboral tiene o no una duración limitada. Será tarea del legislador laboral establecer qué tipos de actividades temporales o transitorias deben ser realizadas mediante contratos de duración determinada.

En este contexto, las causas que permiten apartarse de la regla general de contratación indefinida deben fundamentarse en necesidades empresariales de carácter temporal y

transitorio. Es decir, la temporalidad de la contratación no depende de la forma del contrato, sino de la actividad empresarial que la motiva. Además, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) ha emitido varios pronunciamientos sobre la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, los cuales serán detallados a continuación.

La Resolución 072-2020-Sunafil confirmó la multa impuesta a una compañía por haber alterado la naturaleza de los contratos laborales y por no presentarse a la convocatoria de comparecencia. Según la Intendencia regional de Lima, las partes involucradas en el proceso judicial, así como las consecuencias jurídicas derivadas del procedimiento administrativo y de la demanda ante el Poder Judicial, no están estrechamente relacionadas. Por lo tanto, no corresponde que la Sunafil se abstenga de conocer el caso, ya que su labor de fiscalización no constituye una injerencia en las competencias del Poder Judicial.

Mediante la Resolución de Intendencia N.º 576-2020-Sunafil, la autoridad resolvió que los fundamentos ofrecidos por la empresa infractora carecían de sustento, dado que no se acreditó con claridad la existencia de un nuevo establecimiento que justificara el presunto incremento en sus operaciones.

La Intendencia señaló que las trabajadoras en cuestión habrían realizado sus labores en establecimientos que ya operaban antes de la firma de los contratos, lo que indicaría que su trabajo no estaba necesariamente relacionado con el inicio de nuevas actividades productivas. Por lo tanto, el fundamento que justificaba su contratación bajo una modalidad temporal no estaría adecuadamente demostrado.

Mediante la Resolución N.º 045-2021-Sunafil, la Intendencia precisó que la desnaturalización de los contratos por necesidades del mercado se encuentra regulada en el numeral 25.5 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. En esa línea, enfatizó que la excepción a la contratación a plazo indefinido solo procede si existe una causa objetiva concreta que la justifique. Así, se considera desnaturalizado el contrato

cuando la justificación invocada es ambigua o genérica, y las labores realizadas por el trabajador responden, en realidad, a requerimientos permanentes de la empresa.

En la Resolución N.º 789-2020-Sunafil/ILM, la Intendencia indicó que en los contratos por servicio específico es necesario detallar con precisión los servicios a ser realizados, ya que la naturaleza de las tareas ejecutadas influye directamente en la duración del vínculo laboral. Además, se destacó que, para que esta modalidad contractual sea válida, la obra o servicio que la respalda debe ser independiente de la actividad principal de la empresa. Por lo tanto, es fundamental que se identifique de manera clara la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

En la Resolución N.º 818-2020-Sunafil, la Intendencia determinó que los contratos a plazo determinado que no especifiquen de manera clara y detallada la razón objetiva que justifica su temporalidad son inválidos, o que presenten motivos genéricos sin acreditar un incremento real en las actividades de la empresa, se consideran desnaturalizados. Esta resolución reitera la exigencia de una justificación específica que acredite la naturaleza temporal de la necesidad empresarial.

En la Resolución de Intendencia N.º 671-2020-Sunafil, se ratificó la sanción a una empresa por la desnaturalización de contratos bajo las modalidades de intermitente, necesidad del mercado y temporada. La Intendencia señaló que los contratos no especificaban claramente cómo se produjo el aumento en las ventas, es decir, no se evidenció una variación significativa que justificara un incremento temporal en la actividad productiva debido a factores externos a la empresa. Esta falta de justificación contraviene el principio de causalidad que respalda la validez de los contratos temporales.

En este sentido, en este segmento analizaremos algunos documentos y elementos que el empleador debe tener en cuenta para evitar que los contratos a plazo determinado de sus empleados pierdan su naturaleza:

Tabla 1

Documentos del empleador para evitar desnaturalización de contrato modal

Tipos	Subtipos	Documentos que debe tener el empleador
Contratos temporales	Contrato por inicio o lanzamiento de nueva actividad	<p>Apertura de actividades:</p> <p>1) La persona jurídica debe acreditar su constitución con la constancia de inscripción registral o la Escritura Pública de Constitución.</p> <p>2) También debe contar con la licencia de funcionamiento o autorización correspondiente, según la actividad económica que realizará.</p> <p>Puesta en marcha de nuevos establecimientos:</p> <p>La empresa debe presentar un documento que acredite la propiedad, posesión o autorización de uso del local donde operará el nuevo establecimiento, como por ejemplo un contrato de arrendamiento.</p>
	Contrato por necesidades de mercado	<p>Inicio y expansión de actividades:</p> <p>1) La empresa debe contar con la licencia municipal y/o autorización necesaria según la nueva actividad económica a realizar.</p> <p>2) La empresa debe presentar su registro de compras y ventas para acreditar su actividad comercial conforme a la normativa tributaria.</p> <p>3) La empresa debe presentar guías de remisión, facturas y/o comprobantes como prueba de sus operaciones comerciales.</p> <hr/> <p>1) La empresa debe presentar documentos que acrediten cambios relevantes en la demanda del mercado, incluidos los de naturaleza cíclica o estacional.</p> <p>2) También debe sustentar cualquier aumento temporal e inesperado en su nivel de producción.</p> <p>3) Debe contar con libros contables legalizados y actualizados conforme a la normativa vigente.</p>

		<p>4) Es obligatoria la presentación de los registros de compras y ventas para evidenciar su actividad económica.</p> <p>5) Debe adjuntar guías de remisión, facturas y/o comprobantes que respalden sus operaciones comerciales.</p>
	Contrato por reconversión empresarial	<p>1) La empresa debe contar con la constancia de inscripción que acredite su constitución legal.</p> <p>2) Debe presentar la licencia de funcionamiento y/o autorización para sus actividades actuales y nuevas.</p> <p>3) Es necesario respaldar con documentos la compra o arrendamiento de maquinaria, equipos o recursos productivos.</p> <p>4) En caso de adquirir maquinaria o equipos, debe presentar la guía de remisión correspondiente.</p> <p>5) Es requisito presentar los registros contables, así como los de compras y ventas.</p>
Contratos accidentales	Contrato ocasional	<p>1) La empresa debe contar con su acta, constancia de inscripción o escritura pública donde se consigne su actividad habitual.</p> <p>2) Debe presentar un organigrama u otro documento que detalle su estructura organizacional, áreas y puestos de trabajo.</p> <p>3) También debe presentar un documento de gestión interna que justifique la necesidad temporal de contratación.</p>
	Contrato de suplencia	La compañía está obligada a entregar documentación legítima que respalde la razón de la sustitución temporal del trabajador principal, como pueden ser permisos por actividad sindical o certificados de descanso médico.
	Contrato de emergencia	La empresa debe presentar documentos de terceros que acrediten la ocurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor, como informes de Defensa Civil o reportes periodísticos.
Contratos para obra o servicio	Contrato para obra determinada o servicio específico	1) Para el derecho de preferencia, se debe presentar la comunicación de reanudación de actividades al trabajador y, de ser el caso, el contrato civil de obra o locación de servicios que detalle la ejecución prevista.

	<p>2) Deben existir documentos internos que respalden la obligación o necesidad del servicio, como acuerdos de directorio, gerencia o fichas técnicas.</p> <p>3) La empresa debe contar con documentos que acrediten las labores realizadas, especificando puestos, funciones y tareas, como requerimientos de personal o fichas de seguimiento.</p> <p>4) También debe presentarse el comprobante de pago por la ejecución de la obra o servicio.</p>
Contrato intermitente	<p>1) La empresa debe tener documentos que definan las condiciones para reactivar labores bajo contratos intermitentes.</p> <p>2) Para ejercer el derecho de preferencia, debe presentarse la comunicación del empleador al trabajador sobre la reanudación de actividades.</p>
Contrato de temporada	<p>1) La empresa debe presentar un documento que acredite la existencia de la temporada, indicando su duración, unidades productivas involucradas y los puestos de trabajo comprendidos.</p> <p>2) Debe contar con un organigrama u otro documento que identifique su estructura organizacional, incluyendo áreas y puestos habituales.</p> <p>3) Es necesario contar con un informe detallado sobre el nivel de producción o ventas, que incluya un análisis de los ciclos de los últimos tres años en comparación con el resto del año fiscal.</p> <p>4) La empresa debe presentar documentos internos que sustenten las funciones, tareas o actividades a realizar.</p>

Nota. Este cuadro proviene del artículo online: “cómo evitar la desnaturalización de los contratos laborales sujetos a modalidad?” por Córdova, 2023, Jurispe.

2.1.4.1. El proceso de amparo laboral. El amparo debe considerarse como una herramienta excepcional o subsidiaria, que solo debe ser utilizada cuando los medios procesales ordinarios no sean adecuados o efectivos para salvaguardar los derechos fundamentales. Esta concepción subraya la necesidad de mantener la efectividad de los procedimientos judiciales regulares, sean alternativos o complementarios. Así, el amparo se justifica únicamente en situaciones donde sea necesaria una intervención judicial rápida y efectiva frente a una amenaza o violación grave de derechos fundamentales. Esta restricción funcional asegura la coherencia del sistema jurídico, al permitir que cada conflicto se resuelva por la vía procesal más adecuada, y garantiza que el amparo cumpla con su objetivo principal: la protección inmediata de los derechos fundamentales en circunstancias excepcionales. (Toyama, 2009)

La admisión de la acción de amparo está sujeta al requisito previo de agotar todas las vías procesales disponibles que, conforme a la legislación vigente, sean adecuadas y paralelas para proteger el derecho presuntamente vulnerado. Su interposición solo se justifica cuando dichas alternativas no han proporcionado una solución efectiva ni apropiada frente a la afectación del derecho fundamental. En este sentido, el amparo funciona como un recurso extraordinario y subsidiario, reservado para situaciones donde se manifiesta una real indefensión jurídica. Por lo tanto, su fundamento se basa en la existencia de un estado de desamparo, siendo procedente únicamente cuando no existen otros medios procesales capaces de subsanar de manera efectiva la lesión alegada. (Toyama, 2009)

Es fundamental señalar que el proceso de amparo debe entenderse como un recurso excepcional, aplicable únicamente en circunstancias donde los medios jurídicos ordinarios no resultan adecuados para reparar la vulneración de un derecho fundamental. En este contexto, corresponde al demandante demostrar que la acción de amparo es la herramienta más idónea para la protección de sus derechos, probando que no existe otra vía procesal paralela que ofrezca una protección igualmente efectiva. Esta exigencia busca garantizar que el amparo se

utilice de manera prudente y restringida, reservándolo para aquellos casos en los que su activación sea realmente necesaria para la protección y restitución de derechos fundamentales, especialmente dentro del ámbito laboral.

A. Supuestos de procedencia de la acción de amparo laboral. El primer escenario que Justifica la presentación de una demanda de amparo en el ámbito laboral ocurre cuando se vulnera de forma clara y grave un derecho fundamental, que es precisamente el propósito principal de este mecanismo constitucional. En este caso, es fundamental que el demandante pruebe que la infracción afecta de manera directa a derechos laborales esenciales, lo que justifica la acción inmediata del juez constitucional para garantizar su protección y restablecer su ejercicio.

Para identificar de manera precisa los casos en los que es procedente la acción de amparo, es fundamental subrayar que esta protección constitucional solo puede ser solicitada cuando se evidencie una afectación directa al núcleo esencial de un derecho fundamental, entendido como su contenido mínimo e indispensable, que está protegido por normas de rango constitucional. Solo en tales circunstancias excepcionales se justifica la intervención del juez constitucional mediante el proceso de amparo. (Toyama, 2009)

El segundo criterio que justifica la procedencia de una demanda de amparo en el ámbito laboral se da cuando la controversia no requiere una fase probatoria en el proceso constitucional. En estos casos, la violación del derecho fundamental debe ser clara e indiscutible, de modo que no exista controversia sobre los hechos que la respaldan. Esta condición responde a la necesidad de mantener la naturaleza sumaria y expedita del proceso de amparo, garantizando así una protección rápida y eficaz de los derechos fundamentales afectados.

El Tribunal Constitucional limita el uso de la acción de amparo en aquellos casos donde existen disputas fácticas que demandan un análisis detallado a través de una fase probatoria.

Esta restricción busca mantener la naturaleza sumaria y expedita del proceso de amparo, asegurando que se utilice solo en situaciones donde la resolución jurídica no dependa de un examen minucioso de las pruebas. (Toyama, 2009)

En el contexto del proceso constitucional de tutela, el tercer supuesto que justifica la procedencia de la acción de amparo en el ámbito laboral se presenta cuando las vías procesales ordinarias o paralelas no son adecuadas para asegurar de manera inmediata y efectiva la restitución del derecho fundamental vulnerado. En estos casos, la falta de un mecanismo procesal ordinario que ofrezca una protección oportuna hace imprescindible la activación del amparo como un recurso subsidiario y excepcional. Desde un enfoque doctrinal, esta condición refuerza el carácter supletorio del amparo y asegura la coherencia del orden jurídico, limitando su uso a situaciones en las que el proceso ordinario resulte claramente insuficiente.

La acción de amparo se entiende como un recurso excepcional, destinado únicamente a situaciones de urgencia extrema en las que los medios jurisdiccionales ordinarios no puedan proporcionar una solución inmediata o una protección efectiva. Por lo tanto, su interposición está permitida solo cuando no exista otro procedimiento paralelo que ofrezca un nivel similar de tutela al afectado. De este modo, el amparo cumple su propósito fundamental de proteger los derechos esenciales cuando todas las demás vías procesales han sido agotadas. (Toyama, 2009)

B. La jurisdicción y la competencia. El contrato laboral a modalidad, regulado por el Decreto Legislativo N.º 728, está diseñado para establecer una relación laboral de duración determinada, fundamentada en razones claras y específicas, como las necesidades del mercado, la ejecución de tareas puntuales o la provisión de servicios de carácter temporal. No obstante, en muchos casos, esta modalidad se utiliza de manera incorrecta en el ámbito empresarial para disimular contratos laborales permanentes, lo que provoca su desnaturalización.

Cuando la desnaturalización de un contrato lleva a un despido arbitrario, el trabajador no solo pierde sus derechos laborales comunes, sino que también se ve vulnerado en sus derechos fundamentales. En este escenario, la acción de amparo se presenta como un recurso constitucional excepcional para salvaguardar los derechos del trabajador, siempre que se pueda demostrar la inexistencia de un recurso judicial igualmente efectivo o que el despido haya impactado directamente sus derechos fundamentales.

Desde una perspectiva jurídica, la autoridad jurisdiccional correspondiente recae en los tribunales constitucionales o, en su defecto, en los tribunales civiles con competencia en asuntos constitucionales. Respecto a la competencia territorial, esta corresponde al tribunal ubicado en el lugar donde el trabajador realizó sus actividades laborales.

En estos procesos, el propósito principal de la prueba es demostrar que, independientemente del tipo de contrato utilizado, el trabajador realizaba labores permanentes sin una justificación objetiva para la contratación temporal. Además, se intenta probar que el despido violó derechos fundamentales. En este sentido, cobra relevancia el principio de primacía de la realidad, que establece que las condiciones reales de la relación laboral prevalecen sobre lo que se haya acordado formalmente en el contrato.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú ha señalado de manera clara que, aunque el proceso laboral ordinario es la vía procesal habitual para resolver disputas laborales, la acción de amparo es procedente de manera excepcional cuando el despido conlleva una violación grave e inminente de derechos fundamentales. Este es el caso, por ejemplo, cuando un trabajador es despedido sin una causa justificada, a pesar de mantener una relación laboral permanente disimulada bajo un contrato de modalidad desnaturalizado.

Un ejemplo representativo es la sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 02383-2013-PA/TC, emitida en el proceso interpuesto por Elgo Ríos Núñez contra el Proyecto Especial Pichis Palcazú y publicada el 9 de julio de 2015. Aunque la demanda fue

desestimada en este caso, la resolución tiene un valor significativo al crear un precedente constitucional vinculante sobre la interpretación del término "vía procedimental igualmente satisfactoria", según lo establecido en el artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional.

Este fallo aclara que la naturaleza subsidiaria del proceso de amparo no implica su exclusión automática cuando existe un proceso ordinario disponible. La acción de amparo solo se descarta cuando se demuestra que el proceso ordinario brinda una protección efectiva y comparable a la que ofrece el amparo constitucional. Así, aunque cualquier vía procedimental igualmente satisfactoria debe ser un proceso judicial ordinario, no todos los procedimientos ordinarios cumplen con este criterio; la decisión dependerá de la adecuación del proceso y las circunstancias particulares de cada caso.

A lo largo de los años, la jurisprudencia trató este tema de manera puntual, sin generar directrices generales para la aplicación del concepto. Con esta sentencia, el Tribunal Constitucional establece un marco normativo más claro y estructurado, resolviendo esa falta de coherencia.

La sentencia establece que para que exista una vía igualmente satisfactoria, deben cumplirse de manera simultánea los siguientes cuatro requisitos:

- a) La estructura del proceso ordinario debe ser apropiada para la protección del derecho fundamental;
- b) La resolución judicial debe proporcionar una tutela efectiva del derecho en cuestión;
- c) No debe existir la posibilidad de que el daño sea irreversible; y
- d) No debe ser necesaria una intervención inmediata debido a la importancia del derecho afectado o la magnitud de su violación.

La falta de alguno de estos elementos impide que la vía ordinaria sea considerada satisfactoria, lo que valida la procedencia de la acción de amparo.

Desde una perspectiva doctrinal, la posición tomada por el Tribunal Constitucional no solo es lógica, sino que también responde a una solicitud constante de la comunidad jurídica, al afirmar que el modelo peruano de amparo subsidiario no es rígido ni absoluto. En cambio, se trata de un enfoque flexible y mesurado, que se ajusta a los principios de efectividad y protección inmediata de los derechos fundamentales. (Sáenz y Roel, 2016)

2.1.4.2. El proceso laboral. El proceso laboral puede entenderse como el conjunto de normas, principios e instituciones que conforman el marco de la legislación procesal laboral, a través del cual el Estado ejerce su función jurisdiccional para impartir justicia en asuntos laborales. En términos simples, se trata de procedimientos diseñados específicamente para resolver disputas relacionadas con las relaciones de trabajo subordinado. Este proceso se desarrolla como una secuencia ordenada y progresiva, orientada a un objetivo claro: resolver jurídicamente los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores. (Gamarra, 2011)

El proceso laboral presenta características específicas que dan lugar a la existencia de principios jurídicos propios, así como ajustes en conceptos fundamentales como jurisdicción, competencia, acción, medios probatorios y los sujetos procesales. En este sentido, los principios que guían el proceso laboral no solo tienen una identidad sustantiva distinta, sino que están orientados a alcanzar la justicia social, lo que justifica su enfoque en la protección del trabajador. Estos principios se combinan con las diferentes instituciones procesales, adaptándose al contexto social particular y permitiendo su aplicación de acuerdo con las necesidades de la realidad en la que se llevan a cabo. (Gamarra, 2011)

A. La jurisdicción y la competencia. La jurisdicción representa un pilar fundamental del sistema jurídico, al referirse a la potestad del Estado para impartir justicia. Esta función se ejerce por medio de los jueces, quienes actúan en nombre del Estado y están encargados de resolver disputas conforme a los procedimientos establecidos por la ley. Durante un proceso

judicial, los magistrados analizan los hechos presentados y emiten decisiones basadas en su criterio legal y dentro de los límites de su competencia.

La competencia, en el ámbito jurídico, se refiere a la delimitación legal que define qué órgano jurisdiccional está facultado para intervenir y decidir sobre ciertos asuntos. Esta distribución de funciones permite organizar el sistema judicial y garantiza que cada juez actúe dentro del ámbito que le corresponde, conforme a lo previsto en la normativa vigente.

El propósito principal de este estudio es examinar la demanda judicial relacionada con la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, conforme al Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Esta disputa se resuelve dentro del marco del debido proceso, que representa una garantía constitucional esencial. Desde una óptica jurídica, el proceso se concibe como un mecanismo mediante el cual el juez evalúa y, si corresponde, acoge una pretensión específica. Además, el respaldo jurisprudencial puede servir como una fuente complementaria que refuerza la argumentación legal en este tipo de casos.

La resolución de estas disputas corresponde a los Juzgados Especializados en lo Laboral, según lo establecido en la Ley N.º 29497, que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Esta ley establece que el juez laboral del lugar donde se prestaron los servicios es el responsable de resolver el asunto. En las jurisdicciones donde no existan juzgados especializados, los juzgados mixtos asumirán la competencia. El proceso sigue el procedimiento laboral ordinario y puede culminar con la reincorporación del trabajador o con el pago de indemnizaciones, según las circunstancias del caso.

En la práctica, la jurisprudencia nacional ha fortalecido el enfoque protector del derecho laboral, priorizando la primacía de la realidad sobre la forma del contrato. Esto implica que los jueces deben analizar las condiciones reales del vínculo laboral, sin que el contrato formal tenga preeminencia. Además, todo procedimiento debe garantizar el respeto a los principios

del debido proceso, el derecho de defensa y la fundamentación de las resoluciones, con el objetivo de asegurar una justicia laboral efectiva y justa.

B. Objeto de la prueba. En los juicios relacionados con la desnaturalización de contratos modales, el objetivo principal de la prueba es establecer los hechos que revelan la verdadera naturaleza del vínculo laboral. El trabajador debe demostrar, por ejemplo, que sus funciones eran permanentes o que no existía una causa objetiva que justificara la temporalidad del contrato. Por su parte, corresponde al empleador la carga de probar que el contrato cumplía con los requisitos legales y que el vínculo laboral era efectivamente temporal y debidamente registrado. Este procedimiento de intercambio de pruebas brinda al juez la oportunidad, bajo el principio de primacía de la realidad, de decidir si los derechos laborales del demandante han sido infringidos

Este principio se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral y se aplica en situaciones donde existe una discrepancia entre lo formalmente expresado por las partes y la realidad de los hechos. Su propósito es priorizar los hechos objetivos sobre las declaraciones contractuales cuando estas no representan de manera fiel la verdadera naturaleza de la relación laboral. No obstante, esto no implica que las manifestaciones de las partes carezcan de valor, ya que el ordenamiento jurídico parte de la presunción de que tales declaraciones reflejan su voluntad auténtica. Sin embargo, dicha presunción puede ser refutada cuando se demuestra una contradicción entre lo expresado y lo realmente ocurrido. (Montoya, 2019)

A menudo, las condiciones reales de una relación laboral no coinciden con lo que se expresa en los documentos firmados por las partes o, incluso cuando están presentes, no reflejan lo que sucede en la práctica. Por esta razón, es fundamental que el juez examine directamente los hechos para determinar la verdadera naturaleza del vínculo laboral. Este principio, ampliamente respaldado por la jurisprudencia, se emplea frecuentemente para invalidar contratos que, aunque formalmente adoptan una figura civil, como la locación de

servicios, ocultan una auténtica relación laboral. Además, permite reconocer la existencia de un vínculo laboral de duración indeterminada cuando las actividades realizadas no se ajustan a la temporalidad aparentemente establecida en el contrato. (Montoya, 2019)

En varios casos, se observa que las condiciones en las que los trabajadores desempeñan sus tareas son sustancialmente diferentes de las que se detallan en el contrato de trabajo o en otros documentos formales, lo que evidencia una discrepancia entre lo pactado y la realidad de la relación laboral. (Montoya, 2019)

2.2. Marco conceptual

El Contrato de trabajo como el acuerdo entre las partes de la relación laboral, en la que el trabajador se obliga a prestar un servicio personal y directo al empleador, a cambio de una remuneración. (Zegarra, 2022)

La Corte Suprema como el órgano jurisdiccional superior de todos los organismos judiciales. (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2023)

La desnaturalización se refiere, de modo tácito, al cambio en la naturaleza de los contratos, debido a los acontecimientos que sobrevienen en el tiempo y las causas del mismo trabajo. (Flores y Yáñez, 2020)

La jurisprudencia es la doctrina jurídica que expresan, de modo seguido, las sentencias judiciales de los tribunales. (Enciclopedia Jurídica, 2020)

El Poder Judicial es aquella institución que forma parte del Estado democrático de derecho, conjuntamente con otras instituciones como el Poder ejecutivo y el Poder legislativo. Su conformación consta de tribunales jerárquicamente ordenados, desde los juzgados de paz hasta la Corte suprema con la finalidad de otorgar un eficiente y oportuno servicio de justicia de calidad a la población. (Poder Judicial 2023)

El Tribunal Constitucional es el órgano jurisdiccional que, como máximo intérprete de la Constitución, se encarga de conocer y enjuiciar la constitucionalidad de las leyes y la vulneración de los derechos fundamentales de los individuos. (Enciclopedia Jurídica 2020)

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente fue una investigación explicativa, porque buscó comprobar las razones que explican el fenómeno que se está investigando. (Álvarez, 2021)

También fue una investigación correlacional por la manera en que se vinculan las variables en la hipótesis de la investigación, vale decir, que se conozca grado de asociación de estas variables. (Álvarez, 2021)

Por otro lado, el diseño de la investigación fue no experimental, en tanto que “las variables no serán manipuladas y serán analizadas tal como se presentan en la realidad” (Álvarez, 2021, p. 5).

Por último, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, en tanto que “se orientará a verificar la magnitud del fenómeno en estudio y probar la hipótesis respectiva, vale decir que se trabajará con datos numéricos”. (Hernández – Sampieri y Mendoza, 2018, p. 41)

3.2. Ámbito temporal y espacial

El examen de resoluciones de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional abarcó como ámbito temporal, el periodo 2020 - 2024 y el ámbito espacial fue el territorio peruano.

3.3. Variables

Variable 1

La jurisprudencia laboral peruana. (variable independiente).

Variable 2

Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. (variable dependiente)

3.3.1. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

VARIABLE (S)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Variable independiente: La jurisprudencia laboral peruana	La jurisprudencia laboral peruana es el conjunto de sentencias emitidas por los tribunales judiciales en casos laborales, que sirven como precedente para futuras decisiones en casos similares.	La lista de cotejo es un instrumento de recolección de datos que permite verificar la presencia o ausencia de ciertos aspectos mediante la observación, eligiendo uno de los 3 niveles de respuestas: respuesta afirmativa, respuesta negativa y no se presenta el ítem. La variable la jurisprudencia laboral peruana tiene 2 dimensiones y 2 indicadores	Sentencias de posturas divergentes entre las instancias de mérito y la Corte Suprema	Sentencias de la Corte Suprema desarrollan posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad.	1
			Sentencias de posturas divergentes entre el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional	Sentencias del Tribunal Constitucional desarrollan posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad.	2
Variable dependiente: Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad	La desnaturalización de un contrato de trabajo sujeto a modalidad ocurre cuando, a pesar de haber sido contratado bajo una forma temporal o específica, la relación laboral se considera de duración indefinida debido al incumplimiento de requisitos legales o por otras circunstancias que invalidan su temporalidad.	La lista de cotejo es un instrumento de recolección de datos que permite verificar la presencia o ausencia de ciertos aspectos mediante la observación. La variable desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad tiene 2 dimensiones y 4 indicadores.	Cambio en la naturaleza de los contratos que sobrevienen por el transcurso del tiempo	En las sentencias de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza de los contratos ocurrió por el transcurso del tiempo	3
				En las sentencias del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza de los contratos ocurrió por el transcurso del tiempo	4
			Cambio en la naturaleza de los contratos que ocurren por las causas del mismo trabajo	En las sentencias de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza de los contratos ocurrió por las causas del mismo trabajo	5
				En las sentencias del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza de los contratos ocurrió por las causas del mismo trabajo.	6

3.4. Población y muestra

La población estuvo conformada por 80 expedientes, entre resoluciones de casación de la Corte Suprema de Justicia correspondientes al año 2023, así como por sentencias del Tribunal Constitucional peruano del periodo 2020 – 2024.

Como criterios de inclusión de esta población fueron señalados los siguientes: que la jurisprudencia antes citada debe estar referida al tema de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad y corresponder al periodo 2020 - 2024.

Como criterios de exclusión de la población se descartará aquella jurisprudencia, tanto de la Corte Suprema como del Tribunal Constitucional, que no se refieran a la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad y no correspondan al periodo 2020 – 2024.

La conformación de la población fue como sigue:

Tabla 3

Expedientes del Tribunal Constitucional

<i>N°</i>	<i>Número de expediente</i>	<i>Fecha</i>	<i>Lugar</i>
1	02492 – 2016 - PA/TC	11/08/2020	Puno
2	02956 – 2018 - PA/TC	29/09/2020	San Martín
3	03852 – 2018 - PA/TC	29/09/2020	San Martín
4	03081 – 2018 - PA/TC	12/11/2020	Piura
5	02250 – 2019 - PA/TC	24/11/2020	Amazonas
6	03490 – 2019 - PA/TC	24/11/2020	San Martín
7	02158 – 2019 - PA/TC	10/12/2020	Puno
8	01995 – 2020 - PA/TC	22/04/2021	Huánuco
9	01863 – 2020 - PA/TC	22/04/2021	San Martín
10	00157 – 2021 - PA/TC	27/05/2021	San Martín
11	00455 – 2021 - PA/TC	22/08/2022	Piura
12	01177 – 2019 - PA/TC	23/08/2022	Lima Norte
13	01730 – 2022 - PA/TC	16/01/2023	Amazonas
14	02392 – 2021 - PA/TC	09/05/2023	Sullana
15	03816 – 2023 - PA/TC	20/11/2023	Junín

16	03802 – 2022 - PA/TC	24/04/2024	Ayacucho
17	05062 – 2022 - PA/TC	02/07/2024	Lima
18	00733 – 2023 - PA/TC	02/07/2024	Puno
19	00800 – 2023 - PA/TC	08/08/2024	Lima
20	00621 – 2023 - PA/TC	03/12/2024	Libertad

Nota. Los expedientes proceden de la página Web del Tribunal Constitucional.

Tabla 4

Expedientes de la Corte Suprema

<i>N°</i>	<i>Número de expediente</i>	<i>Fecha</i>	<i>Lugar</i>
1	Casación 210-2022	06/12/2023	Lima
2	Casación 428-2021	09/08/2023	La Libertad
3	Casación 6096-2021	29/11/2023	La Libertad
4	Casación 700-2022	13/12/2023	Lima
5	Casación 1238-2021	02/08/2023	Lima
6	Casación 634-2022	19/04/2023	Lima
7	Casación 7556-2022	21/07/2023	Lima
8	Casación 7795-2022	13/12/2023	Lima
9	Casación 7849-2019	23/03/2023	La Libertad
10	Casación 7885-2022	26/07/2023	Lima
11	Casación 33058-2022	17/05/2023	Lima
12	Casación 12175-2020	27/05/2023	Arequipa
13	Casación 42567-2022	16/08/2023	Lima
14	Casación 18910-2021	22/11/2023	Lima
15	Casación 18475-2022	17/05/2023	Lima
16	Casación 18862-2022	30/05/2023	Lima
17	Casación 19443-2022	18/05/2023	Lima
18	Casación 19670-2022	18/05/2023	Lima
19	Casación 21468-2022	24/05/2023	Del Santa
20	Casación 21481-2022	24/05/2023	Lima
21	Casación 21586-2022	24/05/2023	Lima
22	Casación 30623-2022	06/06/2023	Lima

23	Casación 32408-2022	08/06/2023	Lima
24	Casación 32620-2022	13/06/2023	Lima
25	Casación 33080-2022	13/06/2023	Lima
26	Casación 48482-2022	26/07/2023	Lima
27	Casación 48570-2022	22/06/2023	Lima
28	Casación 48668-2022	26/07/2023	Lima
29	Casación 49043-2022	26/07/2023	Lima
30	Casación 49363-2022	26/07/2023	Lima
31	Casación 1674-2021	20/09/2023	Piura
32	Casación 48756-2022	23/08/2023	Arequipa
33	Casación 48791-2022	09/08/2023	Lima
34	Casación 55232-2022	08/11/2023	Lima
35	Casación 43806-2022	08/06/2023	Cajamarca
36	Casación 1506-2021	13/09/2023	Piura
37	Casación 2476-2021	06/09/2023	Lima
38	Casación 27628-2022	12/07/2023	La Libertad
39	Casación 51670-2022	12/07/2023	Lima
40	Casación 41415-2022	15/06/2023	Lima
41	Casación 648-2022	25/04/2023	Lima
42	Casación 751-2022	22/03/2023	Lima
43	Casación 00885-2022	30/03/2023	Lima
44	Casación 2686-2022	04/04/2023	Lima
45	Casación 2706-2022	04/04/2023	Lima
46	Casación 02929-2022	05/04/2023	Lima
47	Casación 3537-2021	27/04/2023	Arequipa
48	Casación 3735-2021	27/04/2023	Arequipa
49	Casación 4247-2022	12/07/2023	Lima
50	Casación 5984-2022	26/04/2023	Lima
51	Casación 5991-2022	27/04/2023	Lima
52	Casación 6788-2022	25/04/2023	Lima
53	Casación 7057-2022	17/05/2023	Lima
54	Casación 7093-2020	11/01/2023	Lima
55	Casación 9305-2021	29/05/2023	Lima

56	Casación 13143-2021	30/03/2023	Piura
57	Casación 14669-2022	03/05/2023	Lima
58	Casación 14950-2022	16/05/2023	Lima
59	Casación 15475-2022	16/05/2023	Lima
60	Casación 17767-2022	11/04/2023	Lima

Nota. Los expedientes proceden de la jurisprudencia sistematizada del Poder Judicial

Por constar la población de 80 elementos y siendo de enfoque cuantitativo, corresponde aplicar la fórmula respectiva para determinar los integrantes de la muestra.

Como se conoce el número de la población, la fórmula aplicada fue la siguiente:

$$n = \frac{N Z^2 pq}{d^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra =?

N: Tamaño de la población = 80

Z: Nivel de confianza; para el 99%, z=2.58

p: Probabilidad de éxito = 0.50

q: Probabilidad de fracaso = 0.50

d: Error máximo admisible = 0.05

Aplicación de la muestra:

$$n = \frac{80 \times (2.58)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times (79) + (2.58)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 71.5126$$

La muestra estuvo conformada por 72 resoluciones en total, incluyendo las que proceden de la Corte Suprema de Justicia y del Tribunal Constitucional peruano.

3.5. Instrumento

En la presente investigación se aplicará como instrumento la lista de cotejo, esta se define como el instrumento de recolección de datos que se utiliza para verificar la ausencia o presencia de algo a través de la observación. (Erúbrica, 2021)

La lista de cotejo de la investigación queda conformada de la siguiente manera:

Tabla 5

Lista de cotejo

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencias de la Corte Suprema desarrollan posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad			
Sentencias del Tribunal Constitucional desarrollan posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad			
En las sentencias de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza de los contratos ocurrió por el transcurso del tiempo			
En las sentencias del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza de los contratos ocurrió por el transcurso del tiempo			
En las sentencias de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza de los contratos ocurrió por las causas del mismo trabajo			
En las sentencias del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza de los contratos ocurrió por las causas del mismo trabajo			

Nota. Elaboración propia.

3.6. Procedimientos

Los procedimientos abarcan la validación del instrumento de investigación; en este caso de la lista de cotejo, donde se verifica que los ítems correspondan a las variables y sus

indicadores. En ese sentido, la validación será efectuada por un grupo impar de expertos (3) estará orientada a determinar la coherencia y claridad de los ítems con el trabajo desarrollado (Corral, 2009).

El otro procedimiento es la confiabilidad que se determinará mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson. Su valor oscila entre -1 y +1, donde -1 indica una correlación negativa perfecta, 0 indica ausencia de correlación lineal y +1 indica una correlación positiva perfecta. (Vinuesa, 2016)

3.7. Análisis de datos

Los resultados de la revisión de sentencias del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia serán presentados a través de tablas de consistencia, cuyo análisis será efectuado mediante la aplicación de técnicas de análisis estadísticos con la formulación de los cuadros estadísticos que sean necesarios.

La técnica de análisis estadístico aplicable a la presente investigación será el modelo de regresión lineal simple a través de la utilización del sistema *IBM SPSS Statistic*.

Este modelo permite modelar la relación que existe entre los dos conjuntos de variables de la investigación. (Ortega, 2024)

IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación, en primer lugar, de las sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú y luego de las sentencias del Tribunal Constitucional peruano. Los resultados en ambas sentencias se obtuvieron de la aplicación de las respectivas listas de cotejo que abajo se presentan.

Finalmente, teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo de la investigación y porque los resultados luego pasarán al análisis del sistema SPSS, se conviene en lo siguiente:

Respuesta afirmativa = 1

Respuesta negativa = 2

No se presenta el ítem = 3

Tabla 6

Lista de cotejo para las sentencias de la Corte Suprema

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad.			
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo.			
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo.			

Nota. Elaboración propia.

Tabla 7

Lista de cotejo de las sentencias del Tribunal Constitucional

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad.			

En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo.

En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo.

Nota. Elaboración propia.

4.1. Resultados de la aplicación de la lista de cotejo a las sentencias de la Corte Suprema

Tabla 8

Casación Laboral N° 210-2022 - Lima

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 9

Casación Laboral N° 428-2021 - La Libertad

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 10*Casación Laboral N° 6096-2021 - La Libertad*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.**Tabla 11***Casación Laboral N° 700-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.**Tabla 12***Casación Laboral N° 1238-2021 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	

En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo	2
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1

Nota. Elaboración propia.

Tabla 13*Casación Laboral N° 634-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 14*Casación Laboral N° 7556-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 15*Casación Laboral N° 7795-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 16*Casación Laboral N° 7849-2019 - La Libertad*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 17*Casación Laboral N° 7885-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	

En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo	2
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1

Nota. Elaboración propia.

Tabla 18*Casación Laboral N° 33058-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 19*Casación Laboral 12175-2020 - Arequipa*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 20*Casación Laboral N° 42567-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 21*Casación Laboral N° 18910-202 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 22*Casación Laboral N° 18475-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	

En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo	2
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	2

Nota. Elaboración propia.

Tabla 23*Casación Laboral N° 18862-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 24*Casación Laboral N° 19443-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 25*Casación Laboral N° 19670-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 26*Casación Laboral N° 21468-2022 - Del Santa*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 27*Casación Laboral N° 21481-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	

En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo	2
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1

Nota. Elaboración propia.

Tabla 28

Casación Laboral N° 21586-2022 - Lima

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 29

Casación Laboral N° 30623-2022 - Lima

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 30*Casación Laboral N° 32408-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 31*Casación Laboral N° 32620-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 32*Casación Laboral N° 33080-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	

En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 33

Casación Laboral N° 48482-2022 - Lima

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 34

Casación Laboral N° 48570-2022 - Lima

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 35*Casación Laboral N° 48668-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 36*Casación Laboral N° 49043-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 37*Casación Laboral N° 49363-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	

En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo	2
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1

Nota. Elaboración propia.

Tabla 38*Casación Laboral N° 1674-202 - Piura*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 39*Casación Laboral N° 48756-2022 - Arequipa*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 40*Casación Laboral N° 48791-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.**Tabla 41***Casación Laboral N° 55232-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.**Tabla 42***Casación Laboral N° 43806-2022 - Cajamarca*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	

En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo	2
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1

Nota. Elaboración propia.

Tabla 43*Casación Laboral N° 1506-2021 - Piura*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 44*Casación Laboral N° 2476-2021 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 45*Casación Laboral N° 27628-2022 - La Libertad*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 46*Casación Laboral N° 51670-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 47*Casación Laboral N° 41415-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	

En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo	2
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1

Nota. Elaboración propia.

Tabla 48*Casación Laboral N° 648-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 49*Casación Laboral N° 751-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 50*Casación Laboral N° 00885-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 51*Casación Laboral N° 2686-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 52*Casación Laboral N° 2706-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		

En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 53

Casación Laboral N° 02929-2022 - Lima

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 54

Casación Laboral N° 3537-2021 - Arequipa

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 55*Casación Laboral N° 3735-2021 - Arequipa*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 56*Casación Laboral N° 4247-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 57*Casación Laboral N° 5984-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		

En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo	2
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	2

Nota. Elaboración propia.

Tabla 58

Casación Laboral N° 5991-2022 - Lima

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 59

Casación Laboral N° 6788-2022 - Lima

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 60*Casación Laboral N° 7057-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.**Tabla 61***Casación Laboral N° 7093-2020 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.**Tabla 62***Casación Laboral N° 9305-2021 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	

En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo	2
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1

Nota. Elaboración propia.

Tabla 63*Casación Laboral N° 13143-2021 - Piura*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 64*Casación Laboral N° 14669-2022 - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia de la Corte Suprema desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

4.2. Resultados de la aplicación de la lista de cotejo a las sentencias del Tribunal Constitucional

Tabla 65*Sentencia N° 01730-2022-PA/TC – Amazonas*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 66*Sentencia N° 05062-2022-PA/TC - Lima*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 67*Sentencia N° 03802-2022-PA/TC - Ayacucho*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	

En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo	1		
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 68

Sentencia N° 00455-2021-PA/TC - Piura

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 69

Sentencia N° 00621-2023-PA/TC - La Libertad

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 70*Sentencia N° 01995-2020-PA/TC - Huánuco*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 71*Sentencia N° 03852-2018-PA/TC - San Martín*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad			3
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 72*Sentencia N° 02492-2016-PA/TC - Puno*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad	1		

En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo	2
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1

Nota. Elaboración propia.

Tabla 73

Sentencia N° 03490-2019-PA/TC - San Martín

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 74

Sentencia N° 02158-2019-PA/TC - Puno

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 75*Sentencia N° 02250-2019-PA/TC - Amazonas*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad			3
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 76*Sentencia N° 01863-2020-PA/TC - San Martín*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad			3
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 77*Sentencia N° 00157-2021-PA/TC - San Martín*

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad			3

En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo	2
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1

Nota. Elaboración propia.

Tabla 78

Sentencia N° 03081-2018-PA/TC - Piura

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo		2	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 79

Sentencia N° 02956-2018-PA/TC - San Martín

Ítem	Respuesta afirmativa	Respuesta negativa	No se presenta el ítem
Sentencia del Tribunal Constitucional desarrolla posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad			3
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por el transcurso del tiempo		2	
En la sentencia del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza del contrato ocurrió por las causas del mismo trabajo	1		

Nota. Elaboración propia.

Tabla 80

Tabla de frecuencia de datos de sentencias de la Corte Suprema

Sentencias de posturas divergentes entre las instancias de mérito y la Corte Suprema				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	19	33.3	33.3	33.3
2	38	66.7	66.7	100.0
Total	57	100.0	100.0	
Desnaturalización por transcurso del tiempo				
	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	57	100.0	100.0	100.0
Desnaturalización por causas del mismo trabajo				
	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	39	68.4	68.4	68.4
2	18	31.6	31.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del programa SPSS v.27.

La tabla de frecuencia de datos aplicada a los resultados de la Corte Suprema obtuvo los siguientes resultados:

Que en 38 sentencias de la Corte Suprema equivalente al 66.7 % del total no hubo posturas divergentes en el tenor de la respectiva resolución. Asimismo, en la desnaturalización por causa del mismo trabajo se advierte que en 39 sentencias equivalente al 68.4% ocurrió este tipo de desnaturalización. Respecto de la desnaturalización por razón del tiempo no hubo ningún caso, razón por la cual no constituye un dato relevante para su análisis.

En cuanto a la relación existente entre las posturas divergentes y la desnaturalización del contrato por causas referidas al mismo trabajo fue aplicado el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo resultado en tanto que se acerque a la unidad revelará una correlación positiva entre las variables, por el contrario, si el resultado es cercano a -1 , la correlación entre las variables será negativa.

La aplicación del coeficiente de correlación de Pearson a la relación entre las posturas divergentes y la desnaturalización del contrato por causas referidas al mismo trabajo en las sentencias de la Corte Suprema de Justicia obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 81

Resultados de la correlación de Pearson a sentencias de la Corte Suprema

Correlaciones			
		Sentencias de posturas divergentes entre las instancias de mérito y la Corte Suprema	Desnaturalización por causas del mismo trabajo
Sentencias de posturas divergentes entre las instancias de mérito y la Corte Suprema	Correlación de Pearson	1	-560
	Sig. (bilateral)		,000
	N	57	57
Desnaturalización por causas del mismo trabajo	Correlación de Pearson	-560	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	57	57

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del programa SPSS v.27.

Se advierte que los resultados de la correlación de Pearson referidos a una relación negativa entre las variables confirman los resultados obtenidos de la aplicación de la tabla de frecuencia de datos, es decir que no hubo posturas divergentes en la mayoría de sentencias de la Corte Suprema y que en la mayoría de estas sentencias predominó la desnaturalización por causas del mismo trabajo.

Tabla 82

Tabla de frecuencia de datos de sentencias del Tribunal Constitucional

Sentencias de posturas divergentes entre el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional			
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

1	3	20.0	20.0	20.0
2	7	46.7	46.7	66.7
3	5	33.3	33.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Desnaturalización por transcurso del tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	6.7	6.7	6.7
2	14	93.3	93.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Desnaturalización por causas del mismo trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	9	60.0	60.0	60.0
2	6	40.0	40.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del programa SPSS v.27.

En el caso de las sentencias del Tribunal Constitucional, la aplicación de la tabla de frecuencia de datos a los resultados de aplicar la lista de cotejo a las sentencias obtuvo lo siguiente:

Que en siete sentencias equivalente al 46,7 % del total no hubo posturas divergentes con el Poder judicial. Asimismo, en la desnaturalización por causas del mismo trabajo se advierte que en 9 sentencias, equivalente al 60% del total ocurrió este tipo de desnaturalización. Respecto de la desnaturalización por transcurso del tiempo, esta ocurrió en una sola sentencia equivalente al 6,7% del total, por este bajo porcentaje se considera que no es un dato relevante para el análisis.

La aplicación del coeficiente de correlación de Pearson a la relación entre las posturas divergentes y la desnaturalización del contrato por causas referidas al mismo trabajo en las sentencias del Tribunal Constitucional obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 83

Resultados de la correlación de Pearson a sentencias del Tribunal Constitucional

Correlaciones

		Sentencias de posturas divergentes entre el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional	Desnaturalización por causas del mismo trabajo
Sentencias de posturas divergentes entre el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional	Correlación de Pearson	1	-038
	Sig. (bilateral)		,893
	N	15	15
Desnaturalización por causas del mismo trabajo	Correlación de Pearson	-038	1
	Sig. (bilateral)	,893	
	N	15	15

Nota. Elaboración propia en base a los resultados del programa SPSS v.27.

El resultado de la correlación 0.038 resulta cercano a la unidad, eso se traduce en una relación positiva entre las variables posturas divergentes y desnaturalización por causas del mismo trabajo en las sentencias del Tribunal Constitucional.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta parte fue realizado el contraste entre las hipótesis, los resultados y el marco teórico, de modo que se generen las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

La hipótesis general de la investigación tuvo el siguiente enunciado:

Las posturas divergentes en la jurisprudencia laboral peruana influyen mayoritariamente en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

La comprobación de esta hipótesis general se hizo respecto de la jurisprudencia laboral revisada sobre desnaturalización de los contratos modales en la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional peruano.

Dentro de esa línea, en los resultados de la aplicación del software IBM SPSS Stastitis se advirtió tanto en las resoluciones de la Corte Suprema de Justicia como del Tribunal Constitucional peruano analizadas, el predominio de sentencias en las que no hubo posturas divergentes en la jurisprudencia laboral sobre la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad y también el predominio casi unánime de las sentencias en las que se produjo la desnaturalización del contrato modal por causas del mismo trabajo;

Además, se tuvo también el resultado de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, el cual confirmó que no hubo posturas divergentes en la mayoría de sentencias de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización por causas del mismo trabajo.

Todo lo expuesto anteriormente evidencia que no hubo una influencia mayoritaria de posturas divergentes en ambas jurisdicciones respecto de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

En el marco teórico de la investigación, la jurisprudencia laboral ha tenido diversos criterios sobre la desnaturalización de los contratos modales, inclusive el Tribunal

Constitucional y el Poder Judicial mantienen posiciones opuestas sobre, por ejemplo, el límite temporal de los contratos modales. (Álvarez, 2021)

En el caso de la presente investigación no se presentó discrepancia sobre este tema, porque en casi todas las sentencias analizadas no ocurrió la desnaturalización del contrato modal por el transcurso del tiempo, sino que la desnaturalización se produjo por causas del mismo trabajo o relación laboral.

Por lo expuesto, cabe concluir que no hubo la influencia mayoritaria de posturas divergentes de la jurisprudencia laboral en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. En consecuencia, la hipótesis general de la investigación no fue comprobada en un sentido positivo, sino en el negativo.

La hipótesis específica 1 de la investigación tuvo el siguiente enunciado:

Las posturas divergentes en la interpretación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia del Perú influye mayoritariamente en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

La comprobación de esta hipótesis específica 1 implica primero la revisión de los resultados de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y luego la de la Corte Suprema de Justicia, lo que se efectuó seguidamente.

Respecto de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano, los resultados de la aplicación del software IBM SPSS fueron los siguientes:

Que la mayoría de sentencias revisadas (7) de quince en total no refleja en su contenido la existencia de posturas divergentes con el Poder Judicial, lo que equivale al 46.7 % del total.

El resto de sentencias en 3 de ellas si hubo posturas divergentes con el Poder judicial conforme a la revisión de su contenido (20% del total), luego las 5 sentencias restantes no reflejaron posturas divergentes con el Poder judicial simplemente porque estas no trataron el tema de la desnaturalización del contrato laboral.

Por lo tanto, en la mayoría de sentencias del Tribunal Constitucional no hubo posturas divergentes con el Poder judicial, y si el predominio de la desnaturalización por causas del mismo trabajo (60% del total de sentencias).

En las sentencias de la Corte Suprema, de igual modo, los resultados de la aplicación del software IBM SPSS Statistic reflejaron que en la mayoría de sentencias (38) equivalente al 66.7 % del total no hubo posturas divergentes en el tenor de la respectiva resolución. Asimismo, en la desnaturalización por causa del mismo trabajo se advierte que en 39 sentencias equivalente al 68.4% ocurrió este tipo de desnaturalización. En consecuencia, tampoco hubo posturas divergentes entre las instancias de mérito en la mayoría de sentencias de la Corte Suprema y predominó la desnaturalización por causas del mismo trabajo.

Si bien es cierto, se advierte que no son mayoría las posturas divergentes como contenido de las sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la República y del Tribunal Constitucional, tampoco tienen relación con la desnaturalización por causas del mismo trabajo que es la que predomina en las sentencias antes mencionadas.

Ahora bien, cabe indicar que en la presente investigación se revisaron las sentencias de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional en donde se constató la utilización de tres tipos de contrato modal de trabajo: por el incremento de actividades de la empresa, por servicio específico y necesidades del mercado. En cada una de estas modalidades de contrato modal se constató, por la casuística revisada, las siguientes imprecisiones, las mismas que llevaron a la desnaturalización del contrato modal en el respectivo proceso:

Respecto del incremento de actividades, este se debe justificar por una causa objetiva, se hace referencia al denominado principio de causalidad que justifique la contratación temporal. (La Ley 2021), no obstante, en las sentencias revisadas se advirtió que la causa objetiva específica como sustento del contrato modal de incremento de actividades requiere

precisión en sus alcances y la cantidad de información necesaria para que se sustente debidamente la existencia de esta modalidad de contrato.

En tanto que para el contrato modal por servicio específico no se regula de manera taxativa como requisito la causa objetiva específica que sustente este contrato modal, situación que se pudo advertir en las siguientes Casaciones (210 – 2022, Lima, 700 – 2022 – Lima y 1238 – 2021 Lima). En estas casaciones, los contratos modales por servicio específico se desnaturalizaron porque consignaron de manera genérica la causa objetiva específica. Asimismo, en la Resolución 818-2020-Sunafil la Intendencia indicó que los contratos de trabajo que no precisen debidamente la causa objetiva que justifique la contratación temporal, o que esta sea genérica, no señalando de forma clara y precisa en qué consiste el incremento de las labores que justifique la contratación temporal se encuentran desnaturalizados.

Ante esto, se considera necesaria una reforma normativa, que incluya un artículo especificando los requisitos que debe cumplir la causa objetiva específica y se evite la desnaturalización del contrato modal.

Por otro lado, en el contrato modal por servicio específico se destaca la necesidad de que la ley haga una diferenciación entre los servicios que pueda realizarse en esta modalidad contractual, es decir principales, complementarios y auxiliares.

Finalmente, en el contrato modal por necesidades de mercado la ley debe incluir la obligación de la empresa de proporcionar un mayor fundamento de la causa objetiva que sustenta la celebración del mencionado contrato.

En conclusión, de todo lo expuesto anteriormente, cabe afirmar que en la mayoría de sentencias del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional no existen posturas divergentes; por esto mismo, no tienen influencia mayoritaria sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad. En consecuencia, el enunciado de la hipótesis específica 1 no fue comprobado en el sentido positivo, sino en el negativo.

La hipótesis específica 2 tuvo el siguiente enunciado:

Las posturas divergentes en la aplicación de la jurisprudencia laboral del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia del Perú influye mayoritariamente en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

Al respecto, se advierte que, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, según la tabla de frecuencias de la figura solo hubo 3 sentencias con posturas divergentes en su aplicación con el Poder Judicial, equivalente al 20% del total de sentencias y en cuanto a la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad hubo 9 sentencias que expresan el predominio de la desnaturalización por causas del mismo trabajo, equivalente al 60% del total. Por tanto, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional no existe relación entre las posturas divergentes y la desnaturalización, en el sentido que aquellas puedan influenciar mayoritariamente sobre esta última.

En relación a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República, del mismo modo, se pudo advertir que solo hubo 19 sentencias con posturas divergentes en su aplicación con las instancias de mérito, equivalente al 33.3 % del total de sentencias y en cuanto a la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad hubo 39 sentencias que expresan el predominio de la desnaturalización por causas del mismo trabajo, equivalente al 68.4 % del total de sentencias.

En consecuencia, tampoco en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia se advierte que exista alguna relación entre las posturas divergentes y la desnaturalización, en el sentido que aquellas puedan influenciar mayoritariamente sobre esta última.

Por último, cabe afirmar respecto del enunciado de la hipótesis específica 2 que aquel no fue comprobado en el sentido positivo, sino en el negativo.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Las posturas divergentes en la jurisprudencia laboral peruana no influyeron mayoritariamente en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

6.2. Las posturas divergentes en la interpretación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia del Perú no influyeron mayoritariamente en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

6.3 Las posturas divergentes en la aplicación de la jurisprudencia laboral del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia del Perú no influyeron mayoritariamente en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Se debe modificar el Decreto Supremo 003 – 97 -TR en relación a precisar la causa objetiva específica que sustenta la celebración del contrato modal y así se evite la desnaturalización de este tipo de contratos.

7.2. Se hace necesario que las empresas que suelen utilizar la contratación modal reciban una capacitación sobre los tipos de esta contratación y los requisitos que deben cumplir para sustentarla. Esta capacitación puede incluir diversas modalidades (presencial, virtual) y estar a cargo de entidades como la SUNAFIL.

7.3. Respecto del plazo máximo del contrato modal indicado en el artículo 74 del Decreto Supremo 003 – 97 – TR, se considera necesario incluir un tercer párrafo que exceptúe de la aplicación de este plazo a aquellos contratos modales, cuya causa de celebración exceda el límite temporal antes indicado. En caso de presentarse una controversia sobre la aplicación del plazo, se resolverá aplicando el principio de razonabilidad teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto.

VIII. REFERENCIAS

- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo* 3. <http://dx.doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Álvarez, A. (2021). *Clasificación de las investigaciones*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Clasificación-de-las-investigaciones-Alvarez-Risco/feb8d883178e155af48e52bf1b429025582bd8be>
- Álvarez, L. (2021). Análisis del contrato de trabajo de obra determinada o de servicio específico, a la luz de la jurisprudencia del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional, *Laborem* 16, 441 – 468. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-441-468.pdf>
- Alejandro, A. y León, D. (2023). *La simulación contractual y el principio de primacía de la realidad en materia laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad De Guayaquil]. <https://repositorio.ug.edu.ec/items/85c8e7cb-1756-46dc-afdd-26b3a26de5c5>
- Castillo, D. (2021). *Interpretación y aplicación contradictoria de normas laborales en contratos de trabajo a tiempo parcial en las sentencias del Tribunal Constitucional 2007-2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1323/Castillo%20Ypanaque,%20Daniel%20Humberto.pdf?sequence=1>
- Congreso de la República (2024). *Constitución Política del Perú*. <https://www.congreso.gob.pe/constitucionyreglamento/>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos *Revista Ciencias de la Educación* 33, 228 – 247. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5362681>
- Córdova, J. (2023). *¿Cómo evitar la desnaturalización de los contratos laborales sujetos a modalidad?*. <https://juris.pe/blog/como-evitar-desnaturalizacion->

[contratoslaborales sujetosmodalidad/#:~:text=La%20norma%20señala%20que%20un,exceden%20del%20límite%20máximo%20permitido.](#)

Corte Suprema de Justicia de la República (21 octubre 2002). Exp. 1066 -2001. Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia de la República (30 enero 2006). Exp. 1809 – 2004. Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia de la República (28 marzo 2007). Casación 2012 – 2005- Piura Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia de la República (26 julio 2023). Casación 48668 – 2022- Lima Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia de la República (23 agosto 2023). Casación 48756 – 2022- Arequipa Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia.

Corte Suprema de Justicia de la República (04 octubre 2024). Casación 23369 – 2021- Lima Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia.

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2023). *Suprema Corte de Justicia*.
<https://dpej.rae.es>

El presidente de la república (26 enero 1996). *Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo*.
Decreto Supremo N° 001 -96 -TR. Sistema Peruano de Información Jurídica.
https://spijweb.minjus.gob.pe/wpcontent/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_001-96-TR.pdf

El presidente de la República (27 marzo 1997) *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. *Decreto Supremo N° 003 – 97* – *TR*.
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/compendio/28122017_Compendio_Normas_2017.pdf

- Enciclopedia Jurídica (2020). *Tribunal Constitucional*. <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/tribunal-constitucional/tribunal-constitucional.htm>
- Erúbrica (2021). *Las Listas de cotejo*. <https://www.erubrica.com/blog/evaluacion/las-listas-de-cotejo/>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Flores, L. y Yáñez, I. (2020). *Análisis del acto resolutorio de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de Trabajo Chanchamayo 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1806>
- Gamarra Vílchez, L. (2011). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497*. Derecho & Sociedad, (37), 200. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13173-211>.
- Hernández – Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Huarca, S. (2020). *La vulneración de los derechos laborales en los contratos a servicio en las instituciones públicas*. [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/38340>
- La Ley (2021). 7 sentencias clave sobre contratos sujetos a modalidad. *Noticias Legales*. <https://laley.pe/2021/06/10/7-sentencias-clave-sobre-contratos-sujetos-a-modalidad/>
- Lema, D. (2023). *La simulación de contratos ocasiona el fraude laboral y su afectación al principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador del cantón echenúa periodo 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Estatal De Bolívar]. <https://dspace.ueb.edu.ec/items/fb43476f-0732-46fe-a29d-11848c934f68>

- López, A. (2023). *La desnaturalización del contrato modal por necesidad de mercado en el sector privado de Piura del año 2022*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_43ff5668d493d46ea06b06c831d3be48/Details
- López, J. (2022). *La reposición y el petitorio implícito de desnaturalización de contrato sujeto a modalidad, vía proceso abreviado laboral en la Corte Superior de Justicia de Arequipa 2016 – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/0c161f18-f6e5-4255-8a436060ddc5ced>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024). *Guía Contrato de Trabajo sujetos a modalidad en la actividad privada*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/5325701-contratos-de-trabajo-sujetos-a-modalidad-en-la-actividadprivada>
- Montoya, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. *Boletín Informativo Laboral*, N° 92, agosto 2019. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Ortega, C. (2024). *Análisis de regresión: Que es, tipos y como realizarlo*. <https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-de-regresion/>
- Pacheco, L. (2021). La naturaleza jurídica del contrato de trabajo: la conexión de negocio del empresario y del trabajador En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Trabajo y seguridad social: estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez* (211- 244). Grijley. <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/14ad26e7-b15c-48a2-b5851ab57>

Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo (30-54).

<https://revistas.udelpe.edu.pe/derecho/article/view/1562/1284>

Poder Judicial (2023) *¿Que es el Poder Judicial?*.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e21bc2804b13bd95b41af5e931a10afc/web-poder-judicial>

Portal Jurídico Pasión por el Derecho (2021). *Jurisprudencia relevante sobre desnaturalización de contratos modales*. [https://lpderecho.pe/jurisprudencia-](https://lpderecho.pe/jurisprudencia-desnaturalizacion-contratos-modales/)

[desnaturalizacion-contratos-modales/](https://lpderecho.pe/jurisprudencia-desnaturalizacion-contratos-modales/)

Roca, Y. (2021). *Análisis de las sentencias casatorias que emite la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema del Poder Judicial respecto a la posible vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores con relación a los contratos típicos atípicos año 2017 – 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1384?show=full>

Sáenz, L. y Roel, L. (2016). *El Tribunal Constitucional peruano durante los años 2014 y 2015: balance jurisprudencial*. *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, 20, 589-628. <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2023-04/3790420saenz-davalosroel-alvaaijc20.pdf>

Sunafil (15 octubre 2020). Resolución Jefatural N° 671-2020.

Sunafil (30 octubre 2020). Resolución Jefatural N° 789-2020.

Sunafil (16 setiembre 2020). Resolución Jefatural N° 576-2020.

Sunafil (12 noviembre 2020). Resolución Jefatural N° 818-2020.

Sunafil (1 diciembre 2020). Resolución Jefatural N° 72-2020.

Sunafil (1 marzo 2021). Resolución Jefatural N° 045-2021.

Toro, J. (2019). *La desnaturalización e ineficacia del contrato laboral de trabajadores de la administración privada, sujetos a modalidad por fraude y simulación en la Región San*

- Martín, periodo 2015 -2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7519>
- Toyama, J. (2009). *Derechos laborales ante empleadores ideológicos derechos fundamentales e ideario empresarial*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cb4448a4-df5f-49cc-89c6-775b0eca5244/content>
- Toyama, J. (2020). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico – práctico*. Gaceta Jurídica S.A. <https://es.scribd.com/document/575098714/derecho-del-trabajo-PERU>
- Tribunal Constitucional (4 mayo 2009). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Expediente 04328 – 2007 -PA/TC.
- Tribunal Constitucional (9 setiembre 2010). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Expediente 00525 – 2010 -PA/TC.
- Tribunal Constitucional (12 mayo 2015). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Expediente 02383 – 2013 -PA/TC.
- Tribunal Constitucional (22 febrero 2017). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Expediente 00018 – 2016- PA/TC.
- Tribunal Constitucional (22 agosto 2022). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Expediente 00455 – 2021- PA/TC.
- Tribunal Constitucional (9 mayo 2023). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Expediente 02392 – 2021- PA/TC.
- Vinuesa, P. (2016). *Tema 8 - Correlación: teoría y práctica*. https://www.ccg.unam.mx/~vinuesa/R4biosciences/docs/Tema8_correlacion.pdf
- Zegarra, M. (2022). *Argucia legal que disfraza el incumplimiento de los derechos laborales*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Las Américas].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAS_ef401385f43345cd229ffe45a4ba

[b584](#)

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Título: La jurisprudencia laboral peruana y la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera las posturas divergentes en la jurisprudencia laboral peruana influyen en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer de qué manera las posturas divergentes en la jurisprudencia laboral peruana influyen en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL.</p> <p>Las posturas divergentes en la jurisprudencia laboral peruana influyen mayoritariamente en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>La jurisprudencia laboral peruana</p>	<p>Sentencias de posturas divergentes entre las instancias de mérito y la Corte Suprema</p> <p>Sentencias de posturas divergentes entre el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional</p>	<p>1. Sentencias de la Corte Suprema desarrollan posturas divergentes con las instancias de mérito sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad</p> <p>2. Sentencias del Tribunal Constitucional desarrollan posturas divergentes con las instancias de mérito del Poder Judicial sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad</p>	<p>Enfoque de la investigación: Cuantitativo</p> <p>Alcance: descriptivo-explicativo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población: Se encuentra conformada por 80 expedientes sobre desnaturalización del contrato sujeto a modalidad de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional</p>

<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. De qué manera las posturas divergentes en la interpretación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte suprema de Justicia del Perú influye en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad?</p> <p>2. ¿De qué manera las posturas divergentes en la aplicación de la jurisprudencia laboral del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema del Perú influye en desnaturalización</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <p>1. Determinar de qué manera las posturas divergentes en la interpretación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia del Perú influye en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad</p> <p>2. Determinar de qué manera las posturas divergentes en la aplicación de la jurisprudencia laboral del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema del Perú influye en</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.</p> <p>1. Las posturas divergentes en la interpretación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia del Perú influye mayoritariamente en la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.</p> <p>2. Las posturas divergentes en la aplicación de la jurisprudencia laboral del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia del Perú influye mayoritariamente en la</p>	<p>Variable Dependiente:</p> <p>Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.</p>	<p>Cambio en la naturaleza de los contratos que sobrevienen por el transcurso del tiempo</p> <p>Cambio en la naturaleza de los contratos que ocurren por las causas del mismo trabajo</p>	<p>1. En las sentencias de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza de los contratos ocurrió por el transcurso del tiempo.</p> <p>2. En las sentencias del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza de los contratos ocurrió por el transcurso del tiempo</p> <p>3. En las sentencias de la Corte Suprema se verifica que el cambio en la naturaleza de los contratos ocurrió por las causas del mismo trabajo</p>	<p>Muestra: Se conforma por 72 expedientes en total, de la Corte Suprema de Justicia y del Tribunal Constitucional</p> <p>Técnicas: Análisis documental</p> <p>Instrumento de recolección de datos: Lista de cotejo</p>
--	---	---	---	---	---	--

de los contratos de trabajo sujetos a modalidad?	desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.	desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad			4. En las sentencias del Tribunal Constitucional se verifica que el cambio en la naturaleza de los contratos ocurrió por las causas del mismo trabajo.	
--	--	---	--	--	--	--

Nota. Elaboración propia.

Anexo B.

Reforma normativa

Se sugiere una modificación de los artículos 57, 58, 63 y 74 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establecido por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

CONTRATO POR INICIO O INCREMENTO DE ACTIVIDAD

Artículo 57

Texto vigente:

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Debe decir (las modificaciones están en negrita):

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

No basta la sola mención que originó la contratación modal del trabajador, sino que esta debe basarse en un incremento real en las cantidades producidas.

Se deberá consignar cual es esa labor adicional a las ya existentes que determine su contratación y que el supuesto incremento no pueda ser cubierto por personal permanente.

CONTRATO POR NECESIDADES DEL MERCADO

Artículo 58

Texto vigente:

El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

Debe decir (las modificaciones están en negrita):

Artículo 58.- El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el Artículo 74 de la presente Ley.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal.

Dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

No basta precisar la causa objetiva, sino también es de necesaria observancia las funciones específicas que realiza el trabajador y si estas coinciden con las funciones que realiza en la práctica

CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO

Artículo 63

Texto vigente:

Los contratos para obra determinada o servicio específico son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

Debe decir (las modificaciones están en negrita):

Artículo 63.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.

En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

Se deberá indicar el cargo a desempeñar y las funciones a realizar por el trabajador asimismo el servicio al que estaría adjunto que tendrá como naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar.

Artículo 74:**Texto vigente:**

Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

Debe decir (las modificaciones están en negrita):

Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

Se exceptué de la aplicación de este plazo a aquellos contratos modales, cuya causa de celebración exceda el límite temporal antes indicado. En caso de presentarse una controversia sobre la vigencia del plazo, se resolverá aplicando el principio de razonabilidad teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto.