

**FACULTAD DE DERECHO**

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Las interrupciones laborales y el principio de continuidad  
en los contratos modales del sector privado, Casación  
Laboral N.º16716-2016 - Lima Este**

Edita Mercedes Pacheco Villacorta

Para optar el Título Profesional de  
Abogada

Lima, 2021

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**Asesor**

Dr. Roseleyev Ramos Reymundo

## **Agradecimientos**

Agradezco a la Universidad Continental, que me abrió las puertas de su casa de estudio para ser una mejor profesional.

A mi asesor de tesis, el Dr. Roseleyev Ramos Reymundo, por haberme permitido recurrir a su capacidad y conocimientos para poder elaborar mi tesis, por su gentileza, cooperación y constante apoyo en todo el proceso de elaboración de mi trabajo de investigación.

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a mi abuelo Mariano, mi abuela Bertha y a mi papá Walter, que en vida me brindaron su apoyo incondicional, y ahora desde el cielo me cuidan y protegen en cada paso que doy en mi vida.

A mi mamá Dina, por darme la vida y enseñarme a ser una mejor persona.

A mis hermanos Mario y Erika, por apoyarme en todos los retos que me he propuesto y su cariño incondicional.

A mis sobrinos Mariana y Arom, por estar a mi lado en todo momento.

## ÍNDICE

ÍNDICE.....	5
Índice de Figuras .....	8
Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción .....	11
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....	13
1.1.    Planteamiento del problema.....	13
1.2.    Formulación del problema .....	15
1.2.1.    Problema general .....	16
1.2.2.    Problemas específicos.....	16
1.3.    Objetivos .....	16
1.3.1.    Objetivo general .....	16
1.3.2.    Objetivos específicos.....	16
1.4.    Justificación e importancia .....	17
1.5.    Categorías de análisis.....	18
1.5.1    Supuesto general .....	18
1.5.2    Supuestos específicos.....	19
1.6.    Definición de términos básicos.....	19
1.7.    Limitaciones del estudio .....	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO .....	22
2.1.    Antecedentes relacionados con el tema .....	22
2.1.1.    Antecedentes internacionales.....	22
2.1.2.    Antecedentes nacionales.....	24
2.2.    Bases teóricas .....	27
2.2.1.    Los contratos modales.....	27
2.2.2.    Los principios del derecho del trabajo.....	44
2.2.3.    Interrupciones laborales y el principio de continuidad .....	55
2.2.4.    Celebración de contratos laborales sucesivos en otros países ....	59

CAPÍTULO III .....	64
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	64
3.1.    Metodología .....	64
3.1.1.    Diseño de investigación .....	64
3.1.2.    Tipo y nivel de la investigación .....	64
3.1.3.    Enfoque de la investigación .....	65
3.1.4.    Método de la investigación .....	65
3.1.5.    Muestra .....	65
3.1.6.    Técnicas e instrumentos .....	67
3.2.    Aspectos éticos .....	68
3.2.1.    Integridad científica.....	68
3.2.2.    Conflicto de intereses .....	68
3.2.3.    Mala conducta científica .....	68
3.2.4.    Plagio y autoplagio .....	68
CAPÍTULO IV.....	70
RESULTADOS.....	70
4.1. Descripción del trabajo de campo .....	70
4.2. Análisis y síntesis de los resultados de los documentos ..	71_Toc106634010
4.3. Análisis y síntesis de los resultados de las entrevistas ...	82_Toc106634019
4.4. Triangulación de resultados .....	139
4.5. Contrastación de resultados .....	146
4.6. Reporte de resultados.....	153
CONCLUSIONES .....	158
RECOMENDACIONES .....	159
Referencias.....	160
Anexo 1.....	165
Matriz de consistencia.....	165
Anexo 2.....	168
Guía de Entrevista .....	168
Anexo 3.....	170
Informe de conformidad .....	170

Anexo 4.....	171
Consentimiento informado .....	171
Anexo 5.....	173
Entrevista a sujeto informante 001 .....	173
Anexo 6.....	180
Entrevista a sujeto informante 002 .....	180
Anexo 7.....	192
Entrevista a sujeto informante 003 .....	192
Anexo 8.....	200
Entrevista a sujeto informante 004 .....	200
Anexo 09.....	205
Entrevista a sujeto informante 005 .....	205
Anexo 10.....	211
Entrevista a sujeto informante 006 .....	211
Anexo 11.....	215
Entrevista a sujeto informante 007 .....	215
Anexo 12.....	222
Casación Laboral N.º 16716-2016-Lima Este .....	222



## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Codificación y categorías obtenidas del análisis documental del cuaderno de trabajo <i>Estabilidad laboral y contratos temporales</i> .....	72
<b>Figura 2.</b> Codificación y categorías obtenidas del análisis documental de la Casación Laboral N° 16716-201-Lima Este .....	75
<b>Figura 3.</b> Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 001. ....	124
<b>Figura 4.</b> Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 002. ....	127
<b>Figura 5.</b> Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 003. ....	129
<b>Figura 6.</b> Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 004. ....	131
<b>Figura 7.</b> Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 005. ....	133
<b>Figura 8.</b> Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 006. ....	135
<b>Figura 9.</b> Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 007. ....	137
<b>Figura 10.</b> Reporte de resultados. ....	153

## Resumen

La finalidad de esta investigación fue analizar si las interrupciones laborales vulneran el principio de continuidad en la celebración de contratos sujetos a modalidad en el sector privado. La pregunta general de la investigación es: ¿Cómo las interrupciones laborales vulneran el principio de continuidad en la celebración de contratos modales en el sector privado?, y el supuesto es: Es posible que las interrupciones laborales vulneren el principio de continuidad en la celebración de contratos modales en el sector privado. La metodología empleada es de tipo básico, la cual tiene un enfoque cualitativo, de un nivel descriptivo; su diseño se basa en la teoría fundamentada y en una metodología inductiva, analítica y observativa. Para los fines de la investigación, se empleó la técnica de entrevista y como instrumento la guía de entrevista. La muestra estuvo conformada por siete abogados especialistas en derecho laboral. Asimismo, se empleó la técnica de análisis de documentos y como instrumento la guía de análisis documental, con la finalidad de analizar la Casación Laboral 16716-2016 Lima Este y el documento titulado *Estabilidad laboral y contratos temporales* (Arce, 2006). Para el procesamiento de datos se utilizó el programa Atlas Ti. De esta manera, se verificó que las celebraciones de contratos sujetos a modalidad con periodos de interrupción vulneran el principio de continuidad laboral, cuando tales contratos sujetos a modalidad no tienen amparada una causa objetiva que motive la celebración de contratos temporales de forma discontinua, lo cual se podrá corroborar evaluando la causa objetiva de contratación y el principio de primacía de la realidad.

**Palabras clave:** plazo máximo de contratación, vínculo laboral, desnaturalización de contratos, contratación no sucesiva, principio de continuidad laboral, causa objetiva.

## **Abstract**

The purpose of this research was to analyze whether labor interruptions violate the principle of continuity in the execution of contracts subject to modality at the private sector. The general research question was: How labor interruptions violate the principle of continuity in the execution of modal contracts in the private sector? and the assumption is: Is it possible that labor interruptions violate the principle of continuity in the execution of modal contracts in the private sector. The methodology used in the research work is of a basic type, which has a qualitative approach, of a descriptive level, having as design the grounded theory and an inductive, analytical and observational methodology. For the purposes of the research, the interview technique was used and as an instrument the interview guide, as a sample there were seven lawyers specialized in labor law, likewise, the document analysis technique was used and as an instrument the documentary analysis guide, with the purpose of analyze the Casación Laboral 16716-2016 Lima Este and the article labor stability and temporary contracts. The Atlas Ti program was used for data processing. In this way, it was verified that the celebration of contracts subject to modality with interruption periods violate the principle of labor continuity, when such contracts subject to modality do not have an objective cause that motivates the celebration of temporary contracts in a discontinuous manner, which can be corroborated by evaluating the objective cause of hiring and the principle of primacy of reality.

**Keywords:** maximum period of hiring, employment relationship, denaturalization of contracts, non-successive hiring, principle of labor continuity, objective cause.

## Introducción

La presente investigación abordó las interrupciones laborales en los contratos sujetos a modalidad, analizando de qué manera estas interrupciones laborales vulneran el principio de continuidad, cómo inciden en el inicio de un vínculo laboral, cómo repercuten en el cómputo del plazo máximo de contratación y cómo fomentan la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.

Se tuvo como antecedente a la Casación Laboral N.º 16716-2016-Lima Este, en la cual la Segunda Sala de Derecho Constitucional Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República concluye aspectos relevantes sobre las interrupciones laborales en los contratos sujetos a modalidad.

Actualmente, son muchos los empleadores del sector privado que celebran de forma masiva contratos sujetos a modalidad con sus trabajadores, y ante una falta de regulación legal celebran contratos con interrupciones laborales con la finalidad de interrumpir la contabilización del plazo máximo de contratación laboral, vulnerando de esta manera el principio de continuidad; por esta razón, ante esta falta de regulación legal, se analizó esta problemática laboral, con el propósito de servir de antecedente teórico en la materia laboral, cuyo resultado y conclusión ayudará a trabajos de investigación ulteriores.

La investigación tuvo como diseño a la teoría fundamentada; dadas las características y el desarrollo de la presente, corresponde a un enfoque cualitativo. Se tuvo como muestra a siete abogados especialistas en derecho laboral, con la finalidad de recolectar la información necesaria para analizar la problemática, mediante la entrevista como técnica de recolección y a la guía de entrevista como instrumento.

El desarrollo de esta investigación se realiza en cuatro capítulos, que se reseñan a continuación.

En el Capítulo I, se desarrolla la formulación del problema, la justificación del estudio, los antecedentes relacionados con el tema, la presentación del objetivo general y los específicos, y las limitaciones del estudio.

En el Capítulo II, se presentan las bases teóricas relacionadas con el tema, la definición de términos básicos, las categorías de análisis.

En el Capítulo III, se expone el diseño de la investigación, la muestra, las técnicas e instrumentos y la recolección de datos.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados, su análisis y la discusión de los estos.

En el trabajo de investigación hubo dificultades para encontrar antecedentes nacionales e internacionales relacionados con el problema planteado.

Se presentaron además dificultades a causa de la pandemia del Covid-19, así como las restricciones de movilidad y limitaciones en los recursos.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

#### 1.1. Planteamiento del problema

Con la promulgación del Decreto Legislativo N.º 728, titulado Ley de Fomento del Empleo, en 1991, se incentiva a los empleadores a que celebren contratos sujetos a plazo fijo, o más conocidos como contratos modales, con sus trabajadores. Esta nueva modalidad de contratación permite que los empleadores puedan contratar a trabajadores para que realicen labores permanentes de la empresa por un tiempo determinado.

Posteriormente, mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, se promulga el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicado el 27 de marzo de 1997, en el cual se reconocen tres tipos de contratos sujetos a modalidad: (a) contratos de naturaleza temporal, (b) contratos de naturaleza accidental, y (c) contratos de obra o servicio. Para poder celebrar estos contratos sujetos a modalidad, el empleador debe tener en cuenta ciertos requisitos formales para la validez de los contratos laborales, como es la celebración de los contratos por escrito, se debe consignar el plazo de duración, y la causa objetiva de la celebración del contrato modal.

Ahora bien, existen ciertas restricciones en cuanto al plazo máximo por los cuales un trabajador puede ser contratado por un contrato sujeto a modalidad, que se encuentran reguladas en el artículo 74 del Decreto Legislativo N.º 728. Estos plazos máximos dependerán de la modalidad contractual celebrada; así pues, a modo de ejemplo, si se celebró un contrato modal por incremento o inicio de nueva actividad, el empleador solo podrá contratar los servicios del trabajador por un plazo máximo de tres años. Además, pueden celebrarse de forma sucesiva con el mismo trabajador distintos contratos laborales bajo distintas modalidades, los cuales no deberán exceder el plazo máximo de cinco años.

Por otro lado, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante la Casación Laboral N.º 16716-2016 Lima Este, concluye que “la renovación en la contratación sujeta a modalidad constituye una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, no pudiéndose presumir que toda renovación sucesiva de contratos sujetos a modalidad resulta ilegal o perjudicial a la contratación laboral a plazo indeterminado, más aún si se encuentra acreditado que las labores del actor no fueron continuas, existiendo un periodo de interrupción del vínculo laboral”.

La Corte Suprema, interpretando el artículo 74 del Decreto Legislativo N.º 728, precisa los siguientes supuestos; el primero, el plazo máximo que un empleador puede contratar a un trabajador mediante una misma modalidad contractual debe aplicarse tanto a la contratación efectiva sucesiva como a la contratación efectiva no sucesiva, debiendo entenderse a la contratación no sucesiva como contratos celebrados con periodos de inactividad; y el segundo supuesto se refiere a los plazos máximos en que se puede contratar a un trabajador que ha celebrado contratos bajo distintas modalidades.

Así pues, la Corte Suprema sostiene que si un contrato sujeto a modalidad se culmina, y posteriormente las mismas partes vuelven a suscribir un nuevo contrato laboral bajo la misma modalidad, y entre el contrato culminado y el nuevo contrato laboral hay un plazo mayor de veinte días de interrupción laboral, este nuevo contrato laboral suscrito por las partes es considerado como un nuevo vínculo laboral entre el empleador y trabajador. Además, de acuerdo con lo interpretado por la Corte Suprema, este nuevo vínculo laboral no permite que se vuelva a contabilizar el plazo máximo legal de duración del contrato sujeto a modalidad, que según la interpretación del artículo 74 del Decreto Legislativo N.º 728, el plazo máximo de contratación se aplica a la contratación no sucesiva, es decir, que el plazo máximo de contratación se contabiliza desde el primer contrato modal suscrito por las partes y los siguientes contratos que se celebren entre el empleador y el trabajador.

La Corte Suprema considera que existe un nuevo vínculo laboral en el supuesto de que haya un promedio de 20 días de interrupción entre dos

contratos sujetos a modalidad suscritos bajo de la misma modalidad; además, este nuevo vínculo laboral no permite que se vuelva a computar el plazo máximo de contratación.

La Corte Suprema, mediante esta sentencia que no es vinculante, califica el plazo máximo que debe existir entre dos contratos sujetos a modalidad celebrados con el mismo trabajador, para que el nuevo contrato modal sea considerado como un nuevo vínculo laboral, y de esta manera demostrar que no existe una continuidad laboral. No obstante, el pronunciamiento de la Corte Suprema origina ciertas interrogantes que aún no tienen una respuesta legal; principalmente, cómo influyen las interrupciones laborales en el inicio de un nuevo vínculo laboral, y cómo las interrupciones laborales influyen en el cómputo del plazo máximo de contratación de contratos sujetos a modalidad.

Las interrupciones laborales son muchas veces utilizadas por los empleadores con la finalidad de evitar que los trabajadores no tengan derecho a la estabilidad laboral. Esta problemática fue descrita por More (2018) en su tesis titulada *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral*.

Es de vital importancia poder resolver las interrogantes descritas, con la finalidad de evitar que se sigan celebrando contratos sujetos a modalidad que posiblemente estarían ocasionando la vulneración al principio de continuidad laboral. El objetivo de la presente investigación es analizar si la interrupción laboral repercute en el cómputo del plazo máximo de contratación laboral, si las interrupciones laborales inciden en el inicio de un nuevo vínculo laboral y si la interrupción laboral fomenta la desnaturalización de los contratos laborales.

La presente investigación es cualitativa, pretende determinar si las interrupciones laborales afectan el principio de continuidad, para lo que se ha seleccionado como caso la Casación Laboral N° 16716-2016 Lima Este.

## **1.2. Formulación del problema**



### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo las interrupciones laborales vulneran el principio de continuidad en la celebración de contratos modales en el sector privado?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿De qué manera las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral en el sector privado?
- b. ¿De qué manera las interrupciones laborales repercuten en el cómputo del plazo máximo de contratación laboral sujeto a modalidad en el sector privado?
- c. ¿De qué manera la interrupción laboral fomenta la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en el sector privado?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar si las interrupciones laborales vulneran el principio de continuidad en la celebración de contratos modales en el sector privado.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Analizar si las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral en el sector privado.

- b. Analizar si las interrupciones laborales repercuten en el cómputo del plazo máximo de contratación laboral sujeto a modalidad en el sector privado.
- c. Analizar si las interrupciones laborales fomentan la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en el sector privado.

#### **1.4. Justificación e importancia**

##### **1.4.1 Justificación teórica**

La presente investigación se realizará con el propósito de servir de antecedente teórico en la materia laboral, cuyo resultado y conclusión ayudarán a trabajos de investigación ulteriores.

La justificación teórica consiste en si la investigación llenara algún vacío de conocimiento, si se podrán generalizar los resultados a principios más amplios, si la información que se obtenga puede servir para revisar, desarrollar o aportar una teoría, si se podrá conocer en mayor medida el comportamiento de una o de diversas variables o la relación entre ellas, si se pueden sugerir ideas, recomendaciones o hipótesis para futuros estudios. (Hernández et al., 2014, p. 40)

##### **1.4.2 Justificación metodológica**

El presente trabajo utilizará como instrumento para recolectar información a la guía de entrevista, que será realizada a abogados especialistas en derecho laboral, en la que se formularán preguntas referentes a las interrupciones laborales y el principio de continuidad en los contratos modales.

La justificación metodológica consiste en si la investigación puede ayudar a crear un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos, o si contribuye a la definición de un concepto, variable o

relación entre variables o sugiere cómo estudiar más adecuadamente una población. (Hernández et al., 2014, p. 40)

### **1.4.3 Justificación social**

El trabajo de investigación será dirigido a los trabajadores que celebran contratos modales y a los abogados especializados en derecho laboral, que tienen interés en definir y delimitar temas tan importantes como las interrupciones laborales en los contratos modales y la estabilidad laboral.

La justificación social consiste en si la investigación tiene una trascendencia para la sociedad, quienes se beneficiarán con los resultados de la investigación. En resumen, ¿Qué alcance o proyección social tiene? (Hernández et al., 2014, p. 40)

### **1.4.4 Justificación práctica**

El trabajo se basará en realizar una investigación de las implicancias de las interrupciones laborales en los contratos modales, si estas interrupciones laborales repercuten el plazo máximo de contratación en los contratos modales, si inciden en el inicio de un nuevo vínculo laboral y si estas interrupciones laborales fomentan la desnaturalización de los contratos laborales.

La justificación práctica, para Hernández et al. (2014), consiste en si la investigación “ayudará a resolver algún problema real, si tiene implicaciones trascendentes para una amplia gama de problemas prácticos” (p. 40).

## **1.5 Categorías de análisis**

### **1.5.1 Supuesto general**

Es posible que las interrupciones laborales vulneren el principio de continuidad en la celebración de contratos modales en el sector privado.

### **1.5.2 Supuestos específicos**

- a. Es posible que las interrupciones laborales incidan en el vínculo laboral en la celebración de contratos modales en el sector privado.
- b. Es posible que las interrupciones laborales repercutan en el cómputo del plazo máximo de contratación laboral sujeto a modalidad en el sector privado.
- c. Es posible que las interrupciones laborales fomenten la desnaturalización de los contratos laborales sujetos a modalidad en el sector privado.

### **1.6. Definición de términos básicos**

#### a. Interrupciones laborales

Según el fallo de la Casación Laboral, 2016, “Entre la fecha de liquidación del primer contrato y la suscripción del nuevo contrato hubo un periodo de no continuidad del trabajador en la presentación de sus servicios de veinte días”.

Según la Real Academia Española (s.f.), la interrupción significa “cortar la continuidad de algo en el lugar o en el tiempo”.

#### b. Principio de continuidad

Implica el desarrollo incesante de la relación laboral durante la vigencia del contrato de trabajo, salvo hechos ajenos a la contratación (suspensiones por falta grave, despidos, etc.) observando que en el derecho laboral se tiene preferencia por la contratación a plazo indefinido frente a la contratación de carácter temporal. (Valdeiglesias, 2018, p. 169)

#### c. Estabilidad laboral

Es un derecho que tiene por objeto la conservación del contrato de trabajo —manifestación del principio de continuidad— ante las incidencias que puedan presentar en una relación laboral,

evitando con ello su extinción, salvo por causa prevista por la ley. (Franco, 2019, p. 73)

De la estabilidad se predica, en efecto, que suele ubicarse, bien al inicio, bien a la terminación de la relación laboral: al inicio, al restringirse o incluso prohibirse la concertación de contratos a término fijo, salvo cuando mediere la existencia de una justa causa para ello; al término, al restringirse o prohibirse el despido, excepto ante la existencia de una causa justa de la terminación. (Pasco, 2012, p. 496)

#### d. Plazo máximo de contratación

Según el Decreto Legislativo N° 728, “se podrán celebrar contratos modales por periodos menores pero que sumados no excedan el plazo máximo establecido en las distintas modalidades contractuales”.

Según la Real Academia Española (s.f.), “el plazo es el término o tiempo señalado para algo” y es el “límite superior o extremo a que se puede llegar a algo”.

#### e. Vínculo laboral

Para Franco (2019), “el vínculo laboral es la relación que se desarrolla en un marco de subordinación que faculta al empleador a regular la conducta y sancionar al trabajador” (p. 79).

#### f. Desnaturalización de los contratos

De acuerdo con lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 728, la desnaturalización de los contratos se considera:

(...) cuando el trabajador continúa laborando después del vencimiento del contrato, cuando el trabajador continúa laborando después de concluida la obra materia de contrato, cuando el titular del puesto sustituido no se reincorpora y el trabajador contratado continúa laborando y cuando un trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas.

Para Arce (2006), “la desnaturalización supone la utilización de las modalidades de contratación temporal para labores de distinta naturaleza” (p. 39).

g. Contratación sucesiva

Según Casación Laboral (2016), “la contratación sucesiva, también llamada contratación laboral en cadena, esta forma de contratación permite que sucesivos contratos sujetos a plazo fijo, con pleno respeto a las limitaciones sustantivas y formales, previstas por la ley” (p. 6).

h. Contratación no sucesiva

Según la Casación Laboral (2016), “la contratación no sucesiva son los contratos espaciados celebrados, es decir, contratos celebrados con periodos de inactividad” (p. 7).

## **1.7. Limitaciones del estudio**

En el trabajo de investigación se presentaron dificultades para encontrar antecedentes nacionales e internacionales relacionados con el tema.

Asimismo, hubo dificultades a causa de la pandemia del Covid-19, como las restricciones de movilidad y limitaciones en los recursos.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes relacionados con el tema**

##### **2.1.1. *Antecedentes internacionales***

- A. Quiñones y Rodríguez (2015), en el artículo “La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo”, se plantearon como objetivo analizar las variaciones del derecho, que se dan como consecuencia de los cambios en los modelos sociales, culturales, económicos y del desarrollo tecnológico. La metodología empleada fue de tipo cualitativo. Concluyeron lo siguiente:

El derecho del trabajo se caracteriza como un derecho para desiguales, que se proyecta hacia el futuro como un derecho en expansión, esencialmente tutelar a los trabajadores, teniendo como fin y como principios básicos conseguir el equilibrio entre el trabajo y el capital, y obtener, asimismo, la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. (p. 200)

- B. Trejo (2011), en el artículo “Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana”, tuvo como objetivo analizar la estabilidad en el empleo, así como la protección jurídica ante el despido individual como derechos básicos de los trabajadores, de acuerdo con la

legislación mexicana. El artículo científico fue apoyado mediante la metodología cualitativa. Al respecto se concluyó que:

Acorde a nuestra legislación positiva, la estabilidad en el empleo es el derecho de los trabajadores a permanecer en el trabajo, siempre y cuando no exista una causa justa de separación. El legislador debe considerarlo atendiendo a mejorar los derechos y las condiciones laborales, para sumar y no restar en la causa de esa lucha férrea e incansable que por años han librado nuestros trabajadores. (p. 87)

- C. Balestero (2020), en el artículo “¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica?”, tuvo como objetivo analizar la consagración del derecho de trabajo en los diversos sistemas de protección, destacando algunos aspectos del trabajo como derecho humano progresivo que subsiste a pesar de las revoluciones tecnológicas y digitales que azotan estos tiempos. El artículo científico fue apoyado en la metodología cualitativa. Al respecto, se concluyó que:

La estabilidad laboral se presenta tanto como un derecho derivado o comprendido por el derecho humano al trabajo como una medida de protección del trabajo humano apostando a la preservación del empleo a pesar de las circunstancias y adversidades por las que transite el mercado laboral. (p. 146)

- D. Sandoval y Delacruz (2019), en el artículo “Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano”, se plantearon como objetivo explicar de forma clara y comprensible los principios constitucionales del derecho administrativo. Se utilizó el método cualitativo. La investigación concluyó que:

La palabra estabilidad es sinónimo de equilibrio, en cuanto principio legal del derecho del trabajo. Esto se traduce en que debe existir un sistema de contrapesos, cuyo objetivo es la igualdad tanto de un lado como del otro. Dicho concepto, aplicado a la legislación laboral, es



una exigencia esencial para las partes de la relación: cada una de aquellas aporta sus esfuerzos para obtener una labor exitosa, o mejor, un verdadero equilibrio económico y social. (p. 16)

- E. Caamaño (2013), en el artículo titulado “El destino de los contratos de trabajo frente a la empresa en crisis: reorganización-liquidación frente a estabilidad laboral”, tuvo como objetivo presentar la situación de los contratos de trabajo frente a la quiebra, que posibilite una respuesta con los principios esenciales de protección del trabajo subordinado y de la continuidad de la relación laboral. se utilizó el método cualitativo. Al respecto, se concluyó que:

El principio de continuidad de la empresa tiene por objeto mantener la continuidad de la relación laboral y la subsistencia de lo convenido en los contratos individuales y colectivos de trabajo con el nuevo empleador. (Caamaño, 2013, p. 199)

- F. García Guzmán (2010), en el artículo “Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo”, tuvo como objetivo medir el alcance de la inestabilidad laboral entre los trabajadores mexicanos, entendida esta como la falta de continuidad en las relaciones de trabajo. Se utilizó el método cuantitativo, con el apoyo de la Encuesta Nacional de Empleo 2005-2008. El trabajo concluyó lo siguiente:

La ausencia de contratos escritos sigue constituyendo uno de los rasgos más vulnerables de los trabajadores asalariados mexicanos; en el periodo 2005-2008, casi la mitad de ellos no contaba con el respaldo de este tipo de contratos que en principio permiten garantizar cierta estabilidad laboral y el acceso a prestaciones. (p. 96)

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

- A. Franco (2019), en el artículo “Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú”, tuvo como objetivo analizar si la protección contra el despido arbitrario alcanza a los

trabajadores contratados a tiempo parcial. La investigación se apoyó en la metodología cualitativa desde el análisis de los preceptos legales. Al respecto, se concluyó lo siguiente:

Finalmente, en la vocación tuitiva del Estado por la parte más débil de la relación laboral subyace el principio de centralidad del ser humano; en tal sentido, resulta necesario un cambio legislativo que garantice una verdadera protección adecuada frente al despido arbitrario a todos los trabajadores, cualquiera fuese su modalidad de contratación laboral, sin que por razones de eficiencia de mercado desconozca la protección contra el despido arbitrario. (p. 85)

- B. More (2018), en la tesis *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral*, tuvo como objetivo determinar si efectivamente son las entidades públicas las que propician las interrupciones a los trabajadores contratados bajo la modalidad de la locación de servicios. Se utilizó el método cuantitativo y el diseño de la investigación fue documental. Al respecto, se concluyó que:

Con las interrupciones tendenciosas propiciadas por Entidades Públicas, se vulnera no solo el derecho al trabajo, derecho reconocido constitucionalmente, sino con ello una serie de derechos vinculados, como la protección frente al despido arbitrario, ya que muchos trabajadores son destituidos de su centro de trabajo sin causa justa y por ende también la estabilidad laboral. (pp. 136-137)

- C. Pasco (2012), en el artículo “Los contratos temporales: exposición y crítica”, se planteó como objetivo analizar los contratos temporales, los cuales constituyen una de las modalidades más frecuentes de la contratación atípica. Para ello, usó la metodología cualitativa, haciendo un análisis a la doctrina de derecho laboral. Al respecto, concluyó lo siguiente:

Tampoco es desdeñable el que muchas veces los contratos temporales son utilizados de mala manera para cubrir como temporales actividades de suyo permanentes o para generar una especie de período de prueba más prolongado del legalmente autorizado. La desnaturalización de los contratos, sea por no corresponder a la realidad, sea por haberse despegado de ella durante su ejecución, provoca idéntica consecuencia no querida. Pero eso resulta explicable que los desarrollos modernos apunten en la dirección opuesta a aquella seguida al inicio de las reformas. (p. 510)

- D. Orrillo y Montenegro (2018), en la tesis *La contratación laboral real de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, que han suscrito contratos por necesidades del mercado entre el periodo 2007-2017*, se plantearon como objetivo determinar si la contratación real de los trabajadores que realizan labores permanentes en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca y que han suscrito contratos de locación de servicios por necesidades del mercado entre el periodo 2007-2017 es, efectivamente, interrumpida por las entidades públicas. Se utilizó el método cuantitativo; la población considerada fueron las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca. Al respecto, se concluyó lo siguiente:

Se ha determinado la preminencia de los contratos sujetos a modalidad, transgrediendo la regla general de la contratación laboral; es decir, los contratos modales aparecen como la regla general y los contratos a plazo indefinido como la excepción, evidenciándose claramente el encadenamiento de los contratos. (p. 137)

- E. García (2015), en la tesis titulada *La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima*, se propuso como objetivo describir cómo se proceden a desnaturalizar los contratos sujetos a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima. En la mencionada investigación, se utilizó el método cualitativo, para analizar los casos de

desnaturalización tramitados en la Corte Superior de Justicia de Lima. Se llegó a la siguiente conclusión:

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad de servicio específico, han llegado a generar una serie de conflictos laborales en la actualidad, ya que las normas laborales no han llegado a legislar de manera concreta y precisa este tipo de contratación, ya sea en su plazo máximo de duración, en señalar específicamente las causas objetivas para que se cree este tipo de contrato en una relación laboral y la determinación de una obra determinada, por lo que a medida que se desarrolló el presente trabajo se ha dado a conocer cómo se llega a proceder la desnaturalización de contratos modales de obra determinada para determinar una relación laboral de carácter permanente. (p. 40)

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Los contratos modales**

**2.2.1.1. La contratación temporal.** La contratación temporal es definida valorando la naturaleza de la actividad laboral que realice el trabajador; así pues, puede entenderse a la contratación temporal como contratos celebrados entre el empleador y el trabajador para realizar actividades de necesidad temporales o actividades permanentes.

Se deduce que el término contratación temporal tiene por lo menos dos significados, por lo que habrá que diferenciarlos a fin de evitar equívocas interpretaciones. La contratación estrictamente temporal entendemos los contratos temporales que operan en las actividades temporales o en las necesidades transitorias de las empresas, vale decir por ejemplo contrato de obra o servicio específico. De otro lado, por contratación temporal desvirtuada entendemos los contratos temporales que actúan, por acción del legislado, en actividades permanentes o estables de las empresas, tal como ocurre

paradigmáticamente con el contrato por inicio o incremento de actividad o con el de reconversión empresarial. Nótese, en los primeros la naturaleza temporal proviene de la propia tarea o actividad, mientras en los segundos la temporalidad recae en el contrato por decisión del legislador. (Arce, 2006)

El artículo 4 del Decreto Legislativo 728 dispone que se presumirá la existencia de un contrato indeterminado en toda relación laboral donde exista la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, siendo este la regla general del contrato de trabajo, pero también admite la posibilidad de celebración de contratos sujetos a modalidad o plazo fijo, para que los trabajadores puedan realizar actividades permanentes o temporales de la empresa por un plazo determinado.

**2.2.1.2. La contratación y la Constitución.** La Constitución Política del Perú de 1993 reconoce al trabajo como un derecho y deber de todas las personas.

#### Artículo 22.- Protección y fomento del empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Todas las personas tienen el derecho de contar con un trabajo, el mismo que debe desempeñarse de acuerdo con las disposiciones legales. Así pues, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado respecto al régimen laboral.

Hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de este carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de estos,

utilizando la simulación o fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado. (Acción de Amparo, 2003)

Mediante esta sentencia se revalida la regla general de la contratación laboral, en la cual se determina que el empleador deberá celebrar contratos a plazo indeterminado con sus trabajadores y la excepción será la celebración de contratos modales cuando la naturaleza temporal de las actividades que se lleven a cabo lo amerite. Asimismo, se dispone que estos contratos modales deberán reunir ciertos requisitos al momento de su celebración; por ejemplo, que los contratos sujetos a modalidad deberán ser celebrados por escrito, se deberá consignar la causa objetiva de su celebración y el plazo en que se ejecutarán las labores, sin que este exceda el plazo máximo establecido por ley.

La Corte Suprema, mediante Casación N° 2182-2005-PUNO, ha reafirmado la importancia de establecer de forma clara y precisa la causalidad temporal de los contratos sujetos a modalidad.

Cuarto: Que, el régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen; y, por tanto, exige una manifiesta preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada que por su propia naturaleza procede únicamente cuando su objeto está referido al desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la ocurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. (...) como resultado de este carácter excepcional, la ley establece para la configuración de contratos sujetos a modalidad el cumplimiento de formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e incluso sanciones cuando a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado. (Casación N° 2182-2005-Puno).

**2.2.1.3. Formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad.** Al respecto, Toyama (2015) señaló lo siguiente:

El Derecho Laboral no es ajeno a estos intereses confrontados por lo que, por un lado, buscará la protección del trabajador mediante la estabilidad en el empleo —que no es otra cosa que la limitación y exigencia de causa objetiva para la contratación a tiempo determinado— y, por otro, la flexibilización en el empleo dándole un mayor papel a la autonomía de la voluntad en la determinación de la duración del contrato de trabajo, en función de las necesidades empresariales. (p. 76)

Para poder celebrar contratos sujetos a modalidad, el empleador debe cumplir con ciertas formalidades al momento de iniciar la relación laboral, debido a que la inobservancia de estas formalidades acarrea la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.

En cuanto a los requisitos formales de los contratos sujetos a modalidad que, si determinan la validez de la vinculación temporal de trabajo, que en realidad de los hechos representan requisitos de fondo, en primera instancia se encuentra la escrituración de la contratación laboral; vale decir, no existen contratos modales verbales. Como ya se ha dicho, en tal estricto debe estar claramente especificada la causalidad que justifica su temporalidad y la duración del contrato a plazo determinado. Debe ser firmado por las partes en señal de aceptación. (Gonzales & De Lama, 2020, p. 47)

Es un requisito esencial que el contrato sujeto a modalidad sea celebrado por escrito, ya que a pesar de que exista la causa objetiva que demuestre la necesidad temporal de la celebración del contrato sujeto a modalidad, si este contrato no es suscrito por las partes se estaría ante un contrato a plazo indeterminado, de acuerdo con la presunción que establece el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por su parte, Gonzales (2013) señaló lo siguiente:

La vinculación laboral de naturaleza transitoria exige que su formulación sea específica, lo que significa que es indispensable que el contrato estipule de forma clara y detallada la causa objetiva que define su duración temporal. En ese sentido, el artículo 72 de la LPCL dispone que la contratación laboral debe ser por escrito, detallándose en forma expresa

su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación. (p. 32)

**2.2.1.4. Los contratos sujetos a modalidad.** Según Vega (2005), “durante las décadas de las ochenta y noventa pasadas, se utilizó en América del Sur los contratos temporales como un mecanismo de flexibilización que permitiera una contratación laboral atractiva a las inversiones” (p. 30).

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo 728) regula tres tipos de contratos sujetos a modalidad que el empleador puede celebrar junto a su trabajador. A este respecto, Toyama (2015) aseveró lo siguiente:

La utilización de esta figura se ha extendido en nuestro país —que cuenta con el mayor número de modalidades contractuales temporales en la región— y frecuentemente es utilizada tras la creación de un nuevo puesto (la modalidad más utilizada es el contrato temporal por inicio o incremento de actividades) o para aprovechar la extensión máxima del plazo (la segunda y tercera modalidades más utilizadas son las de necesidades de mercado y obra o servicio, respectivamente, que tienen una duración de cinco años). (p. 80)

*2.2.1.4.1. Contratos de naturaleza temporal.* Los contratos de naturaleza temporal se encuentran clasificados en tres modalidades de contratación temporal: (a) contrato por inicio o incremento de actividad (regulado por el artículo 57), (b) contratos por necesidad de mercado (artículo 58); y (c) contratos por reconversión empresarial (artículo 59).

a. Por inicio o incremento de actividad

“Referidos al inicio de una actividad productiva, 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. Su duración máxima es de tres años” (Pasco, 2012, p. 503).

En esta modalidad contractual, se hallan dos supuestos. El primero es la contratación de personal de forma temporal por el inicio de



una nueva actividad, es decir, que el empleador está iniciando una nueva actividad en su negocio, frente a la cual, por ser novedosa, existe cierta incertidumbre de que se llegue a consolidar o tener éxito; por esta razón, el legislador ha facilitado esta modalidad contractual que no tiene una duración indefinida. Mientras que en el segundo supuesto, se presenta la necesidad de contratar personal bajo un contrato modal para atender el aumento de las actividades ya existentes.

b. Por necesidades del mercado

Tiene por objeto 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 que no puedan ser satisfechas con el personal permanente. Puede ser renovado sucesivamente hasta por cinco años. (Pasco, 2012, p. 503)

Los incrementos coyunturales son producto de acontecimientos impredecibles, lo que se diferencia de incrementos de temporada, que son a causa de variaciones de la demanda en ciertas estaciones del año; por ejemplo, la temporada navideña en diciembre o la temporada escolar en marzo.

c. Por reconversión empresarial

Referidos a la sustitución, modificación o ampliación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general a toda variación de carácter tecnológico en las máquinas, equipos, instalaciones, medio de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años. (Pasco, 2012, p. 503)

Arce (2006) “clasifica a los contratos por reconversión empresarial, la primera es de tipo estructural, se refiere a los cambios en la organización del trabajo y la segunda es el cambio tecnológico de la empresa, con el fin de modernizarla” (p. 29).

Al momento de celebrarse el contrato se debe consignar el plazo de contratación, el cual no podrá exceder de dos años.

2.2.1.4.2. *Contratos de naturaleza accidental.* Los contratos de naturaleza accidental se encuentran clasificados en tres modalidades de contratación temporal, el artículo 60 regula el contrato ocasional, el artículo 61 los contratos por suplencia y el artículo 62 los contratos de emergencia.

a. Contrato ocasional

“Para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año” (Pasco, 2012, p. 503).

Este tipo de contrato modal es utilizado para atender necesidades transitorias de la empresa, es decir, para atender necesidades distintas de la actividad permanente a la cual se dedica la empresa.

Un ejemplo de estas necesidades transitorias son los servicios de mantenimiento de las computadoras de una empresa.

b. Contrato de suplencia

Su objetivo es sustituir temporalmente a un trabajador estable de la empresa cuyo vínculo se encuentre suspendido o esté desarrollando temporalmente otras labores dentro de la misma empresa, por razones de orden administrativo. Su duración depende de las circunstancias, pero el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión, con lo cual opera la extinción del contrato de suplencia. (Pasco, 2012, p. 503-504)

La ley es muy clara al decir que esta modalidad contractual solo podrá celebrarse para suplir el puesto de un trabajador permanente de la empresa, es decir, el titular del puesto debe ser un trabajador indeterminado.

En cuando a la suspensión del titular del puesto de trabajo, el artículo 61 no precisa si es una suspensión perfecta o imperfecta de labores, entendiéndose a la suspensión perfecta cuando el trabajador deja de prestar servicios y el empleador deja de abonarle su remuneración, y a la suspensión imperfecta cuando el trabajador deja de prestar sus servicios, pero el empleador le sigue abonando su remuneración.

c. Contrato de emergencia

En este contrato estrictamente temporal, serán las circunstancias promovidas por razones de caso fortuito o fuerza mayor las que permitan recurrir a la contratación temporal. Es curioso que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) implemente este contrato sujeto a modalidad, sobre todo porque el caso fortuito y la fuerza mayor siempre fueron causales de suspensión o de extinción de las relaciones de trabajo (artículo 12 y 46 de la LPCL). Lo que se pretende, con esta modalidad contractual, es que la temporalidad dote de fuerza de trabajo suficiente a la empresa, con el fin de revertir los perjuicios causados por sucesos extraños al ejercicio de la actividad de la empresa. (Arce, 2006, p. 24)

Los casos fortuitos o de fuerza mayor deben cumplir ciertos requisitos, como que sean impredecibles, inevitables y que se den de forma repentina.

El plazo de la celebración de estos contratos modales dependerá de la duración del objeto que motivó su celebración, es decir, el caso fortuito o fuerza mayor.

**2.2.1.4.3 Contratos de obra o servicio.** Los contratos de obra o servicio se encuentran clasificados en tres modalidades de contratación temporal; el artículo 63 regula el contrato para obra determinada o servicio específico, el artículo 64 el contrato intermitente y el artículo 67 el contrato de temporada.

a. Contrato para obra determinada o servicio específico

Tiene un objeto previamente establecido y de duración determinada. Su vigencia será la requerida para la culminación de la obra o la prestación del servicio, y pueden celebrarse las

renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio. (Pasco, 2012, p. 504)

b. Contrato intermitente

Se emplea para cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos pueden celebrarse con el mismo trabajador, quien goza de un derecho preferencial para la contratación; tal derecho puede consignarse en el contrato primigenio, el que opera de forma automática sin necesidad de celebración de nuevo contrato ni renovación. (Pasco, 2012,p. 504)

c. Contrato de temporada

“Tiene por objeto atender necesidades propias del giro de la empresa que solo se cumplen en determinadas épocas del año, y que están sujetas a repetición en períodos equivalentes en cada ciclo en función de la naturaleza de la actividad productiva” (Pasco, 2012, p. 504).

**2.2.1.5. Plazo máximo de celebración de los contratos modales.** Los contratos sujetos a modalidad se originan a consecuencia de una causa objetiva temporal, por lo cual esta temporalidad es el elemento más relevante para diferenciar los contratos modales y los contratos indeterminados, ya que los trabajadores que suscriban contratos modales gozan de los mismos derechos que los trabajadores a plazo indeterminado.

Por otro lado, la causa objetiva de modalidad de contratación temporal de trabajo determina la duración de la vinculación laboral, pudiendo en algunos casos ser fijada con fecha cierta y, en otros, mediante la descripción del cumplimiento de determinadas condiciones que supongan la extinción de la relación laboral. Así, el plazo de duración es establecido en algunos casos de forma determinada y en otros determinable a través de la configuración de condiciones específicas. En ambos casos, igual el plazo de extinción del contrato de trabajo o la condición estipulada para tal efecto sea establecido con total claridad y detalle, y el contrato deberá sujetarse al plazo máximo regulado por cada modalidad. (Gonzales & De Lama, 2020, p. 49)

La doctrina clasifica el plazo máximo de celebración de los contratos modales de la siguiente manera:

a) Fecha determinada: En el contrato sujeto a modalidad se establece la duración del contrato, es decir, se consignan los meses o los días de un mes determinado. El trabajador conocerá desde el momento en que suscriba el contrato de trabajo la fecha de extinción del contrato.

Pueden citarse como ejemplo los contratos modales en los cuales se conoce el tiempo de duración de la causa objetiva, como los contratos temporales y accidentales.

b) Fecha determinable: En esta caso en particular, no se tiene certeza de cuándo culminará el contrato de trabajo, debido a que no hay una fecha exacta de cuándo terminará el acontecimiento que originó la contratación del trabajador; por ejemplo, los contratos de obra o servicio específico y los contratos de exportación no tradicional.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo 728) y la jurisprudencia han regulado los plazos máximos que se pueden celebrar los contratos modales, tal como aparece en la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Plazos máximos de celebración de contratos modales*

<b>Modalidades del contrato</b>	<b>Duración máxima</b>
Por inicio o incremento de actividad	3 años
Por necesidad de mercado	Hasta 5 años
Por reconversión empresarial	2 años
Ocasional	6 meses al año
De suplencia	Necesaria para las circunstancias
De emergencia	Lo que dure la emergencia

Por obra determinada o servicio específico	La que resulta para concluir las obras (la jurisprudencia señala como máximo 8 años)
De exportación no tradicional	De acuerdo con las necesidades de producción de la exportación. (Debe ajustarse a la vigencia del contrato de exportación)
Intermitente	No tiene plazo de duración
De temporada	Depende de la duración de la temporada
Duración máxima de todas las modalidades	5 años

A través de la jurisprudencia se han establecido plazos máximos especiales de duración para los contratos modales por obra o servicio específico y contratos de trabajo de exportación no tradicional.

*Obra determinada o servicio específico.* El artículo 63 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula el contrato modal por obra o servicio específico, en el cual se establece que el contrato modal tendrá la duración que resulte necesaria, pero son diversas las jurisprudencias que han establecido que la duración máxima de estos contratos es de ocho años, con el siguiente fundamento:

Sexto: Que, (...), haciendo uso de la facultad conferida por el inciso ocho del artículo ciento treinta y nueve de la Constitución Política del Estado, los jueces no pueden dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la Ley; por lo que este Colegiado a partir de presente resolución establece, como el de autos, tratándose de derechos derivados de un contrato laboral sujetos a modalidad, en los que la obra o servicios prestados por el trabajador sea específico, dicho contrato se convertirá en uno indeterminado si los periodos laborados por el trabajador exceden los ocho años de labor. (Casación N° 1809-2004)

*Exportación no tradicional.* De acuerdo con lo establecido en el artículo 32 de la Ley de Exportación No Tradicional, el contrato de trabajo bajo la modalidad de exportación no tradicional se celebrará las veces que resulte necesario, y el

plazo máximo de duración del contrato modal dependerá del contrato de exportación que haya suscrito la empresa y el comitente; esto deberá demostrarse con la orden de compra o el documento que origine la exportación.

Es importante anotar que el contrato modal de exportación no tradicional es continuamente cuestionado debido a que la causa objetiva que sustentaría su naturaleza temporal no es de posible definición. Se sostiene así que este régimen vulneraría claramente el principio de continuidad o estabilidad laboral, ya que permite contratar a trabajadores bajo una modalidad temporal para realizar actividades que no se sabe a ciencia cierta si van a ser transitorias. Es decir, se permitiría la contratación temporal de trabajadores para desarrollar actividades de exportación que eventualmente sean permanentes, transgrediéndose asimismo el principio de causalidad. (Gonzales & De Lama, 2020, pp. 53-54)

Hasta la fecha no se dispone de ningún pronunciamiento por parte de la Corte Suprema de Justicia con relación al plazo máximo de duración del contrato de trabajo de exportación no tradicional.

**2.2.1.6 Los topes máximos de contratación en cadena.** Según Lahera (2001):

La contratación temporal sucesiva o la contratación por medio de contratos sujetos a modalidad encadenados tradicionalmente se ha utilizado para desplazar en la práctica al principio de contratación por tiempo indefinido. La posibilidad de que sucesivos contratos a plazo fijo, respetuosos de los límites sustantivos y formales, fragmenten la vida laboral de un trabajador es un tema de gran calado para el Derecho del Trabajo de la flexibilidad. Repárese, no estamos hablando de contratos sujetos a modalidad fraudulenta, sino de contratos lícitos que pueden diluir la pretensión de estabilidad de los trabajadores. (p. 135)

El artículo 74 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regula los plazos máximos de contratación sucesiva y no sucesiva por medio de contratos sujetos a modalidad.

El primero, se refiere a topes máximos dentro de la misma modalidad contractual. Topes máximos que jugarán tanto en la contratación sucesiva como no sucesiva. Por ejemplo, en el contrato por reconversión empresarial la duración máxima es de dos años servirá de tope tanto a contratos sucesivos de reconversión empresarial como a contratos espaciados, con periodos de inactividad. El segundo, en cambio, se refiere a topes máximos para la contratación sucesiva entre modalidades contractuales diversas. Por regla general se debe entender que la contratación en cadena está permitida hasta por los topes máximos y quizá el único límite, como es razonable, está en adecuar el objeto y la duración de cada contrato sucesivo a lo dispuesto por la ley, así como respetar las formalidades en cada ocasión. (Arce, 2006, p. 46)

Queda claro que imponer topes máximos para la celebración de contratos sujetos a modalidad no es suficiente para evitar arbitrariedades por parte del empleador. A continuación, se darán unos breves ejemplos de encadenamiento contractual que no se encuentran regulados por el artículo 74 del Decreto Legislativo 728.

En primer lugar, el artículo 74 pone énfasis en el aspecto subjetivo de la sucesión contractual y no en lo que toca al puesto de trabajo. Los topes impiden que un trabajador pueda ser contratado de por vida por contratos sujetos a modalidad, pero no impide que otros trabajadores sean contratados sucesivamente. Así, un empleador podría pasarse una vida entera contratando distintos trabajadores para labores permanentes, con el solo requisito que cumpla con el objeto y duración de los sucesivos contratos sujetos a modalidad que utilice. (Arce, 2006, p. 49)

En segundo lugar, los topes máximos juegan en la lógica de un trabajador en un centro de trabajo específico (al menos en el segundo párrafo del artículo 74). Y, ¿qué pasa si la empresa tiene varios centros de trabajo? Aun asumiendo que la expresión “centro de trabajo” la reemplacemos por “unidad empresarial”, ¿qué pasa si se trata de una empresa de grupo? Aparentemente en ambos casos, el trabajador podría ser contratado



sucesivamente sin límites ni toques máximos, mientras va rotando por todos los centros de trabajo o por todas las empresas, según corresponda. Nuevamente, salvo que el trabajador pruebe el fraude de la ley (por ejemplo, que la empresa de grupo cuenta con personas jurídicas aparentes o artificiales), la contratación en cadena será lícita. (Arce, 2006, p. 49)

En tercer lugar, el recurso a mecanismos de contratación temporal indirecta (léase, empresas de servicios temporales, empresas de servicios complementarios, empresas de servicios especializados o empresas que ofrecen obras o servicios determinados para cumplir labores del giro de la empresa contratante, etc.) también puede ayudar a eludir en principio lícitamente los toques máximos. (Arce, 2006, p. 49)

En cuarto lugar, sobre todo en lo que importa a la contratación sucesiva, no queda claro cuánto habrá que esperar, después de cumplidos los toques máximos, para volver a contratar por contratos modales al mismo trabajador. Por ejemplo, computados los cinco años de contratación sucesiva, ¿puedo contratar al mismo trabajador seis meses después? En ese caso, ¿comenzaríamos a computar nuevamente el tope de cinco años? Me parece que una admisión de la libertad de recontractación sucesiva con periodos breves de inactividad en la empresa, vulnera una vez más el derecho al trabajo. El trabajador contratado luego de haber cumplido cinco años de contratos encadenados debe serlo por tiempo indefinido. No hay otra posibilidad a riesgo de admitir comportamientos empresariales que en su conjunto son ilógicos y arbitrarios. (Arce, 2006, p. 50)

Por último, en quinto lugar, llama la atención que no se defina qué ha de entenderse por una sucesión de contratos sujetos a modalidad. Queda claro que cuando hay un encadenamiento contractual sin solución de continuidad, no existe ningún problema para aplicar los toques máximos. Pero ¿qué sucede si las contrataciones se hacen dejando periodos de uno, dos o tres meses? ¿Son contratos temporales sucesivos a efectos de sumar los tiempos y aplicar los toques máximos? Bastaría dejar al

trabajador en situación de inactividad por un tiempo determinado entre contrato y contrato para aparentemente librarse de los límites impuestos por el artículo 74 LPCL. (Arce, 2006, p. 50)

**2.2.1.7 La desnaturalización de los contratos modales.** El artículo 77 del Decreto Legislativo 728 regula las cuatro causales de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.

Los supuestos de desnaturalización se pueden clasificar de la siguiente manera: (i) por exceso de la temporalidad: dentro de este grupo se encuentran todas las relaciones laborales que iniciaron cumpliendo con el requisito de causalidad, es decir, sí existía una causa objetiva para la celebración del contrato sujeto a modalidad, pero con el tiempo se desnaturalizó el contrato de trabajo modal por los supuestos regulados en los literales a), b) y c) del artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; (ii) los contratos modales celebrados sin cumplir con el requisito esencial que es la causa objetiva de la contratación, vulnerando de esta manera la causalidad laboral, caso referido en el literal d).

A continuación, se detallará cada una de las causales de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.

- a. Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado.

Según Arce (2006):

Si un trabajador es contratado por un contrato sujeto a modalidad, se supone que la prestación está sujeta a un plazo fijo. Por ello, la continuidad de la prestación de servicios pese a la llegada del término resolutorio estipulado en el contrato, habrá de entenderse como supuesto desencadenante de los efectos de la desnaturalización del contrato. (p. 36)

- b. Desnaturalización de contrato de obra determinada o servicio específico.

En el caso de un contrato sujeto a modalidad por obra determinada o servicio específico que no tiene un plazo máximo de contratación, se considerará como desnaturalizado cuando el trabajador

continúe laborando después de concluida la obra que fue objeto de la celebración del contrato.

Según Arce (2006):

(...) resulta lógico que si el trabajador continúa prestando servicios a la empresa pese a haber terminado la obra para la que fue contratado, el empresario deba ser sancionado con la misma conversión del contrato temporal en indefinido. El razonamiento es el mismo del inciso a), pues obviamente las necesidades desaparecieron o simplemente nunca existieron. (p.37)

c. Desnaturalización del contrato de suplencia.

El contrato de suplencia concluye una vez que el titular del puesto se reincorpore al centro de labores; esto quiere decir que, al no existir más la causa objetiva que originó la celebración del contrato de suplencia, este debe ser concluido. Pero, en el supuesto de que el titular del puesto no se reincorpore a su puesto de trabajo en el plazo establecido, el trabajador que lo está supliendo tendrá derecho a ser incorporado en el puesto del trabajador sustituido como trabajador indeterminado.

Esto es, solo se extingue cuando se produce la reincorporación del titular del puesto. De este modo, el trabajador suplente mantiene su derecho de permanencia hasta que la reincorporación del titular no se produzca. A la inversa, si nunca se produce la reincorporación (ya sea por muerte, jubilación, reincorporación en otro puesto, renuncia, etc.), el contrato de suplencia no podrá extinguirse. Quizá lo que busca el legislador en el artículo 77 no es otra cosa que reconocer que el contrato de suplencia va a transformarse en uno de carácter indefinido. (Arce, 2006, p. 37).

d. Simulación o fraude a las normas establecidas en la ley.

Para Arce (2006), la simulación o fraude descrita en el artículo 77 del Decreto Legislativo 728 hace referencia a lo siguiente:

(...) el legislador laboral utiliza el concepto de simulación desde la óptica de lo que para nosotros sería un simple negocio engañoso. Es decir, el supuesto donde normalmente el empleador engañará al trabajador, o al menos lo inducirá a un error, para que firme un contrato temporal, a pesar de que le correspondería firmar un contrato por tiempo indefinido. En este caso, al trabajador le bastaría probar el vicio del consentimiento del que fue objeto y, acto seguido, el juez deberá aplicar la normativa que corresponde: la contratación por tiempo indefinido. (p. 53)

Según Arce (2006), el efecto de desnaturalización del contrato sujeto a modalidad es el siguiente:

Desde un punto de vista, la desnaturalización de los contratos lleva aparejada una sanción que no es otra que transformar el contrato sujeto a modalidad en uno de tiempo indeterminado. Sanción esta que, por lo demás, no admite ninguna prueba en contrario por parte del empleador. (p. 36)

Cuando se celebra un contrato sujeto a modalidad, debe establecerse de forma clara y precisa la causa objetiva que originó la celebración de un contrato temporal; en el caso contrario se estaría vulnerando el principio de causalidad y ocasionaría la desnaturalización del contrato de trabajo.

Una conclusión muy similar también encontramos en la sentencia que resuelve el Exp. N° 01768-2010-PA/TC en la que el tribunal concluye que unos contratos de servicios específicos que debía prestar el trabajador, limitándose a señalar la labor que debía realizarle, que resulta ser la misma que ejecutó en el primer periodo, esto es, labores en el Área de Logística de la institución demandada. Por otro lado, debe tenerse presente que las referidas laborales no son de naturaleza temporal, sino permanente (...) Por consiguiente, el contrato modal del demandante se desnaturalizó, por haberse simulado una relación laboral de carácter temporal cuando, en realidad, era de naturaleza permanente; por lo tanto, se configuró la causal de desnaturalización prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y el contrato que suscribió

el actor se convirtió en un contrato de duración indeterminada. (Gonzales & De Lama, 2020, p. 53)

Así pues, la contratación modal debe estar sujeta a ciertos requisitos para que se considere a la relación laboral como válida. Uno de estos requisitos es consignar la causa objetiva de la contratación, pero no se debe confundir la causa objetiva con señalar en el contrato de trabajo las funciones que vaya a desempeñar el trabajador, ya que la causa objetiva lo que busca es demostrar la necesidad temporal de contratar al trabajador solo por un periodo de tiempo determinado.

En cuanto a la acreditación del fraude o simulación, conforme al literal d) del artículo 77 de la LPCL sobre el trabajador recae la carga de la prueba del acto de simulación o fraude en la contratación laboral sujeta a modalidad. Ello significa que el trabajador debe acreditar la existencia de elementos que permitan determinar un contrato de naturaleza indeterminada. (Gonzales & De Lama Laura, 2020, p. 71)

Pero, de acuerdo con lo consignado en el artículo 27 de la derogada Ley Procesal de Trabajo (Ley 26636, 1996), se dispone que las partes son las que deben probar sus afirmaciones, debiendo el trabajador demostrar la existencia del vínculo laboral, mientras que el empleador debe demostrar el cumplimiento de todas las obligaciones contenidas en las normas laborales; por lo cual, le corresponde al empleador demostrar la existencia de la causa objetiva en el contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador.

### **2.2.2. Los principios del derecho del trabajo**

Sobre este punto, Mesinas (2008) señaló lo siguiente:

Algunos de los principios labores tienen acogida en la Constitución peruana de 1993, la que establece que en toda relación laboral se deben respetar los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, así como la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma. Sin embargo, la legislación

laboral, la doctrina y, particularmente, las jurisprudencias han desarrollado estos principios y fijado otros que necesariamente deben observarse en las relaciones laborales, al aplicarse o interpretarse las normas sobre la materia y, en general, en el cumplimiento de las obligaciones laborales “legales y contractuales” tanto por el trabajador, el empleador como por la Autoridad Administrativa de Trabajo. (p. 9)

**2.2.2.1. Principio protector.** En una relación laboral, el trabajador es la parte más débil frente al empleador, debido a que el trabajador será la persona encargada de realizar la prestación de servicios y el empleador es el beneficiado con estos servicios, además de que el empleador tiene el poder de dirección y el poder disciplinario dentro de la relación laboral.

Inspiradas en el principio protector, las normas laborales buscan evitar la prevalencia unilateral de quien tiene el poder económico por su calidad de propietario o poseedor de los medios de producción, sobre quien solo es dueño de su fuerza de trabajo y está en la necesidad de procurarse un ingreso que le permita subsistir conjuntamente con las personas que dependen de él. (Arévalo, s.f., p. 551)

La doctrina clasifica al principio protector en tres reglas, que se reseñan a continuación.

a. Regla *in dubio pro operario*

Se aplicará esta regla al momento de interpretar una norma, es decir, cuando exista duda en cuanto al sentido de la norma, deberá ser interpretada en beneficio del trabajador.

De acuerdo con esta regla, el juez o el intérprete, ante varios sentidos de una norma debe elegir aquel que resulte más favorable al trabajador, sea extendiendo un beneficio o restringiendo un perjuicio. Debemos precisar que por norma deberá entenderse tanto a la Constitución como a los tratados, leyes, decretos legislativos, decretos leyes, decretos supremos, reglamentos, y toda otra disposición de naturaleza legal. (Arévalo, s.f., p. 552)

El Tribunal Constitucional indica que la aplicación del referido principio está sujeta a cuatro consideraciones, que son: (a) existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos; (b) imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional, (c) obligación de adoptar como sentido normativo a aquel que ofrece mayores beneficios al trabajador, (d) imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de este, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador (Expediente 008-2005-AI/TC).

b. Regla de la norma más favorable

Este principio se invocará en el supuesto de que el juez se encuentre en el dilema de la aplicación de dos o más normas en un caso en específico; en este caso el juez deberá considerar la norma que más le favorezca al trabajador.

Con respecto a esta regla, surge la interrogante en relación con la jerarquía de normas. Al respecto, Thayer y Novoa (1980) precisaron que “en el caso de haber más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas” (p. 6).

c. Regla de la condición más beneficiosa

Arévalo (s.f.) aseveró que la condición más beneficiosa establece que la aplicación de nuevas normas debe hacerse sin disminuir los derechos preexistentes del trabajador, pues todo cambio debe ser en beneficio de la parte laboral y no en su perjuicio.

**2.2.2.2 Principio de igualdad.** Este principio se encuentra regulado en el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú de 1993, en la cual se reconoce el derecho a todas las personas a ser tratadas por igual ante la ley. Asimismo, el inciso 1) del artículo 26 de la Constitución dispone que, en una relación laboral, todos tendrán el derecho de igualdad de oportunidad sin ninguna discriminación.

Arévalo (s.f.) señaló que en este concepto inicial se concluye que no toda diferenciación es discriminatoria: solo tienen carácter las que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto, siempre que ellas no tengan una razón válida o legítima. En consecuencia, hay diferenciaciones no discriminatorias, sea porque no colocan al trabajador en una posición inferior o más desfavorable, como es el caso de las llamadas discriminaciones o acciones positivas, o tienen una razón válida o legítima, como es el caso de las que se basan en criterios de idoneidad profesional, por ejemplo.

**2.2.2.3. Principio de irrenunciabilidad.** Este principio busca proteger a la parte débil de la relación laboral, que es el trabajador, evitando de esta manera que renuncie a los derechos que se encuentran reconocidos en la Constitución y leyes vigentes.

Según Arévalo (s.f.), el principio de irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador urgido por la necesidad de conseguir o continuar con un empleo acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a sus derechos laborales, haciendo ilusoria la protección que la legislación laboral le concede. Esta protección también se extiende a los trabajadores cuyo vínculo se ha extinguido.

Este colegiado, respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, ha establecido que dicho principio hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y de la ley (...) en ese sentido, de conformidad con el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. No obstante, la



irrenunciabilidad solo alcanza los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajadores o la costumbre. (Expediente N° 0529-2010-PA)

**2.2.2.4 El principio de primacía de la realidad.** En el supuesto de que exista disimilitud entre lo que se plasma en un documento y los hechos ocurridos, el principio de primacía de la realidad preferirá los hechos ocurridos.

Este principio se encuentra reconocido en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en donde se establece que en toda relación laboral que se demuestre la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, se presumirá la existencia de un contrato laboral a tiempo indeterminado.

Al respecto, Arévalo señaló lo siguiente:

(...) en el ámbito procesal, el principio de primacía de la realidad se manifiesta a través del principio de veracidad recogido en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, por aplicación del este principio, el juez de trabajo no debe conformarse con la verdad aparente, contenida muchas veces en los documentos suscritos por las partes, sino que debe buscar el conocimiento que más se acerque a la verdad real, teniendo en cuenta que los hechos priman sobre las apariencias. (p. 101)

Según Neves (2007):

(...) ante cualquier situación en que se produzca una discordia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere esto, sobre aquello. Continúa señalando que un clásico aforismo del Derecho Civil anuncia que las cosas son lo que su naturaleza no su denominación determinan. (p. 29)

El principio de primacía de la realidad actuaría en los casos en que el empleador trate de ocultar un contrato por tiempo indefinido a través de un contrato sujeto a modalidad, o cuando un trabajador haya sido contratado mediante un contrato civil, es decir, mediante un contrato de locación de servicios

pero la realidad es que el trabajador mantiene un vínculo laboral con el empleador por estar sujeto a una prestación de servicios efectivos, remuneración y subordinación, siendo esta última la característica principal de un contrato laboral.

Al respecto, García Manrique (2010) anotó lo siguiente:

Es un principio muy utilizado por los operadores jurídicos al momento de resolver un conflicto o controversia de carácter laboral, sean jueces y tribunales, inspectores de trabajo, tribunales arbitrales, etc. Su ámbito de aplicación se puede extender no solamente a determinar la existencia de un contrato de trabajo sino también a sus elementos y condiciones: los relativos a las labores desarrolladas por el trabajador, respecto de la prestación de servicios en sobretiempo (horas extras), sobre la verdadera naturaleza del cargo ocupado por el servidor, las sanciones del empleador, los ingresos del trabajador, entre muchos otros. (p. 18)

#### a. Presunción de la vinculación laboral

Con la Ley Procesal del Trabajo derogada, el trabajador debía cumplir con demostrar la existencia del vínculo laboral, es decir, debía demostrar la existencia de la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración.

Pero es a partir de la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo que se introdujo en el sistema laboral peruano la presunción legal que permita a los trabajadores demostrar la existencia del vínculo laboral tan solo con acreditar la prestación personal de servicios.

Según Sanguinetti (2010):

(...) la presunción no puede operar sino a partir de la aportación por parte del demandante de al menos un principio de prueba, que proporcione al intérprete (en este caso al Juez Laboral) indicios razonables del carácter laboral de la relación objeto de debate. Cabe indicar que la presunción en comentario no es de carácter absoluto; admite prueba en contrario por parte del supuesto empleador – presunción *iuris tantum*. (p. 327)

**2.2.2.5. Principio de razonabilidad y proporcionalidad.** El empleador goza de la facultad sancionadora, permitiéndole amonestar a sus trabajadores; no obstante, esta facultad se encuentra delimitada por el principio de proporcionalidad y razonabilidad.

Los principios de razonabilidad y proporcionalidad son mecanismos de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho, para lo cual se exige que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad, proporcionalidad y que no sean arbitrarias. (Montoya, 2019, p. 9)

En la relación laboral se puede advertir un desequilibrio entre el empleador y el trabajador, ya que el empleador es el que goza y tiene el poder de dirección, mientras que el trabajador, a través de la prestación de sus servicios, se encuentra subordinado a su empleador, en la que esta es claramente una relación de carácter vertical.

El principio de razonabilidad es un mecanismo de control de las arbitrariedades que se puedan presentar en la relación laboral por el abuso del poder de dirección del empleador frente al trabajador.

**2.2.2.6. Principio de continuidad.** Para Alonso (1981), el principio de continuidad señala que:

(...) pese a desaparecer el motivo inicialmente que diera lugar al nacimiento de la relación, se determina que, de no existir formulación expresa en contrario, tal relación laboral prolonga su vida indefinidamente. (p. 124)

El principio de continuidad tiene como finalidad que la relación laboral persista en el tiempo, es decir, que sea lo más duradera posible la relación entre el empleador y el trabajador, privilegiando de esta manera a los contratos por tiempo indeterminado.

Según Arévalo (s.f.), el principio de continuidad parte de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una

sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine la extensión.

El trabajador es la principal fuente de ingresos económicos en todas las familias; este es el motivo principal por el cual se busca proteger la duración de los contratos de trabajo.

De acuerdo con Gonzales (2013), el principio de continuidad es también denominado como estabilidad y permanencia, representa la garantía del trabajador de desarrollar su actividad laboral de manera continua e indefinida o, en su defecto, por el espacio de tiempo que exigen las actividades para las que fue contratado. El trabajador desarrolla su actividad laboral de manera continua durante la vigencia del contrato de trabajo. De esta manera, los trabajadores podrán tener la tranquilidad de que su vinculación laboral se sujetará al espacio de tiempo necesario para el desarrollo de las actividades por las que fueron contratados.

Por otro lado, el principio de continuidad también encuentra su fundamento en que si una empresa ha sido creada con la finalidad de cumplir con ciertos objetivos por un tiempo indeterminado, lo más razonable sería contratar a trabajadores que cumplan con estos objetivos que se ha propuesto la empresa en un plazo indeterminado.

El principio de continuidad debe ser respetado en la celebración de contratos laborales, cuyo fin es que el empleador dé preferencia a los contratos a plazo indeterminado frente a los contratos modales. Además, en caso de interrupciones en los contratos, estos deben ser interpretados como simples suspensiones.

**2.2.2.7 Estabilidad laboral.** Según Paredes (2012), “la estabilidad laboral significa en sí la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo” (p. 1). Todo trabajador que mantenga un vínculo laboral, ya sea indeterminado o a plazo determinado con su empleador, tiene derecho a la estabilidad laboral, es decir, mantener un vínculo laboral sin que proceda la terminación de la relación laboral si no es por una causa justa.

Esta relación laboral existente entre el empleador y el trabajador debe reunir ciertos requisitos, que son definidos como los elementos esenciales de una relación laboral: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración. Cumplidos todos estos elementos, se puede considerar a la relación entre el empleador y el trabajador como un vínculo laboral, mientras que al carecer de alguno de estos elementos se entendería que existe una relación civil.

La estabilidad laboral opera en dos extremos de la relación laboral: la estabilidad de entrada y la estabilidad de salida.

La estabilidad de entrada se adquiere superando el periodo de prueba, que en el Perú es de tres meses, en el régimen laboral privado. Es decir, no es suficiente que uno labore continuamente para adquirir la estabilidad, es necesario cumplir los requisitos legales para ellos, más aún cuando la legislación laboral peruana y comparada permiten al empleador, que dentro del periodo de prueba pueda prescindir unilateralmente del trabajador (Paredes, 2012).

El periodo de prueba se encuentra regulado en el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en donde se expresa que el periodo de prueba de un trabajador es de tres meses, para un personal calificado de confianza el periodo de prueba podrá ampliarse hasta por seis meses, y a un año en el caso de personal de dirección.

Una vez superado el periodo de prueba, el trabajador goza de su derecho de protección contra el despido arbitrario, es decir, no puede ser despedido si no existe una causa justa que motive la extinción del vínculo laboral entre el empleador y el trabajador.

#### *2.2.2.7.1. Normas internacionales sobre la estabilidad laboral.*

- a. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo N.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 4.- Justificación de la Terminación: “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ellos una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

El convenio N.º 158 reconoce la estabilidad laboral de salida, es decir, que el trabajador no puede ser despedido si no existe una causa justa para culminar la relación laboral.

- b. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Protocolo de San Salvador en su artículo 7 dispone lo siguiente:

Artículo 7.- Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

(...) el derecho al trabajo supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

(...) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otras prestaciones previstas por la legislación nacional.

Así pues, el artículo 7 del Protocolo de San Salvador reconoce tanto la estabilidad laboral de entrada, por el derecho a iniciar una relación laboral, como la estabilidad laboral de salida, cuando

precisa que el trabajador y el empleador solo podrán extinguir la relación laboral cuando exista una causa justa de separación.

*2.2.2.7.2. La Constitución Política sobre la estabilidad laboral.* Antes de hablar de la Constitución de 1993 es necesario recordar lo que enunciaba la Constitución Política de 1979 referente a la estabilidad laboral.

En el artículo 49 de la Constitución Política de 1979 se reconocía a la estabilidad laboral de la siguiente manera:

Artículo 49.- El Estado reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada.

Esta Constitución engloba así las dos modalidades de estabilidad laboral; la de entrada, que busca dar vocación de permanencia a la contratación laboral, siendo la excepción el periodo de prueba y los contratos a plazo fijo; y la de salida, referida a la protección contra el despido arbitrario. (Valderrama, 2015, p. 40)

Por otro lado, la Constitución Política de 1993 regula la estabilidad laboral en su artículo 27, en la cual se dispone lo siguiente:

Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Se observa que en el artículo 49 de la Constitución Política de 1979 se encuentra reconocido el derecho a la estabilidad laboral. Además, según Paredes (2012), “conviene anotar que la Constitución reconocía las dos modalidades de estabilidad laboral: la de entrada y la de salida” (p. 1).

*2.2.2.7.3 El Tribunal Constitucional y la estabilidad laboral.* El Tribunal Constitucional reconoce el derecho a la estabilidad laboral en los dos extremos: la estabilidad de entrada y la de salida. Se debe entender a la estabilidad de entrada como el derecho que tiene todo trabajador a celebrar un contrato de forma indefinida, y que excepcionalmente deberá celebrar un contrato a plazo fijo, mientras que la estabilidad laboral de salida es el derecho que tiene todo

trabajador de ser protegido ante un despido arbitrario, es decir, cuando no exista una causa justa para extinguir la relación laboral.

La doctrina Laboralista ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral comprende dos aspectos: por un lado, la estabilidad laboral de entrada, referido a la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la temporal, reflejada en la autorización de celebrar contratos temporales únicamente cuando la labor de cumplir sea de tal naturaleza, y por otro la estabilidad laboral de salida, referida a la prohibición de despido arbitrario o injustificado. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2007)

### **2.2.3. Interrupciones laborales y el principio de continuidad**

Las interrupciones también se pueden presentar en el campo laboral, y traen consigo efectos en la continuidad del vínculo laboral.

Como se mencionó, el principio de continuidad tiene la finalidad de asegurar la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo, prevaleciendo de esta manera la contratación a tiempo indeterminado, y solo de forma extraordinaria y excepcionalmente celebrar contratos a plazo fijo.

Así pues, mientras que el principio de continuidad busca que el vínculo laboral permanezca vigente en el tiempo, las interrupciones laborales buscan cortar la continuidad de la relación laboral.

Según la Real Academia Española (s.f.), la interrupción significa “cortar la continuidad de algo en el lugar o en el tiempo”.

En la actualidad, existen casos laborales en los que se ha debatido cuánto es el plazo que debe existir entre dos relaciones laborales para considerar que no existe una continuidad laboral. A modo de ejemplo, se citan los siguientes lineamientos jurisprudenciales.

#### a. Casación Laboral N° 16716-2016 Lima Este:

Se trata de un recurso de casación interpuesto por la empresa Filasur S.A. en contra de la sentencia de vista que confirmó la sentencia apelada



que resuelve declarar fundada la demanda, en el proceso seguido por el demandante Sindicato de Trabajadores de la empresa Filasur S.A.

El caso en cuestión se basa en la demanda interpuesta por el Sindicato de Trabajadores de la empresa Filasur S.A., en representación de Edgar Raúl Rojas Hinostriza, quien tiene como principal pretensión que se declare la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad suscritos con su empleador, debido que no existe una causa justa que motivé la celebración de los contratos a plazo fijo.

En primera instancia, el Segundo Juzgado de Trabajo de San Juan de Lurigancho de la Corte Superior de Lima Este declaró fundada la demanda, teniendo como fundamento que la causa objetiva del contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado suscrito era genérica, por lo cual, al no existir una causal real que motive la celebración de un contrato temporal, el contrato de trabajo se convierte en un contrato indeterminado.

Asimismo, en segunda instancia, la Sala Laboral Permanente confirmó la sentencia apelada, de acuerdo con los fundamentos del Segundo Juzgado de Trabajo, al considerar que se produjo la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad, al haberse demostrado la simulación a las normas establecidas por la ley.

El demandado interpuso su recurso de casación a razón de la afectación de las siguientes normas jurídicas: “(i) Aplicación indebida del literal d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. (ii) Inaplicación del artículo 58 del Decreto Supremo N° 001-97-TR. (iii) Inaplicación del artículo 74 del Decreto Supremo N° 003-97-TR”. (Casación Laboral N° 16734-2016-Lima Este)

Como consecuencia la Sala concluyó: La renovación es la contratación sujeta a modalidad, constituye una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, no pudiéndose presumir que

toda renovación sucesiva de contratos sujetos a modalidad resulta ilegal o perjudicial a la contratación laboral a plazo indeterminado, más aún si se encuentra acreditado que las labores del actor no fueron continuas, existiendo un periodo de interrupción del vínculo laboral. (Casación Laboral, 2016)

Mediante esta casación se determinó que si entre la suscripción del primer contrato y el nuevo contrato sujeto a modalidad hay un periodo de interrupción de 19 días, se deberá entender que se ha iniciado un nuevo vínculo laboral.

Asimismo, precisó que si transcurren 28 días o 26 días de interrupción entre los contratos modales celebrados, se considerara como un nuevo vínculo laboral.

b. Casación Laboral N° 16734-2016- Lima Este

Se trata de la demanda interpuesta por César Cruzado Meza, cuya pretensión fue que se declare la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por necesidad de mercado suscrito con la empresa Filasur S.A. en distintos periodos, con lapsos de interrupción en promedio de 25 a 33 días.

En primera instancia, el Tercer Juzgado de Trabajo del Distrito de San Juan de Lurigancho de la Corte Superior de Justicia de Lima Este declaró fundada la demandada, considerando que existe una continuidad laboral de la prestación de servicios en los distintos periodos de contratación. Además, concluyó que la causa objetiva de contratación era genérica, por lo que convirtió el contrato modal en un contrato de duración indeterminada.

En segunda instancia, la Sala Laboral Permanente confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda.

Que, el demandado interpuso su recurso de casación a razón de la afectación de las siguientes normas jurídicas: (i) Aplicación indebida del literal d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. (ii)

Inaplicación del artículo 58 del Decreto Supremo N° 001-97-TR. (iii)  
Inaplicación del artículo 74 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.  
(Casación Laboral N° 16734-2016-Lima Este)

La sala concluyó que:

La renovación en la contratación sujeta a modalidad constituye una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, no pudiéndose presumir que toda renovación sucesiva de contratos sujetos a modalidad resulte ilegal o perjudicial a la contratación laboral a plazo indeterminado, más aún si se encuentra acreditado que las labores del actor no fueron continuas, existiendo un periodo de interrupción del vínculo laboral. (Casación Laboral 2016)

La sala consideró que al haber cumplido el empleador con abonar al trabajador sus beneficios sociales al término de cada contrato modal suscrito, acredita la solución de continuidad de la prestación de servicios respecto a cada periodo laborado.

c. Casación Laboral N° 18751-2017- Lima

Se trata de una demanda interpuesta por una trabajadora del Ministerio de Agricultura y Riesgo (Minagri), cuya pretensión es el reconocimiento del vínculo laboral, por la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; en consecuencia, pide que se le reconozca como trabajadora a plazo indeterminado.

En primera instancia, el Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró fundada en parte la demanda, resolviendo que la demandante prestó servicios bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

En segunda instancia, la Cuarta Sala Laboral Permanente confirmó la sentencia de primera instancia, por argumentos similares al dictado por el juzgado.

El demandado presentó su recurso de casación, a razón de la afectación de la siguiente infracción normativa: (i) Interpretación errónea de la Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral (Ley 27321, 2000)

A lo que concluyó la sala:

Al existir una interrupción de cuarenta y cinco días (45) en la prestación de servicios de la actora, se encuentra fuera de cualquier margen de razonabilidad en la aplicación del principio de continuidad, para determinar la prestación de servicios de la actora de forma continua e ininterrumpida, más aún se no ha logrado acreditar con medio probatorio alguno la prestación de servicios efectiva durante dicho plazo. (Casación Laboral, 2017)

A través de esta casación se precisó que, al existir cuarenta y cinco días de interrupción de la prestación de servicios, por un criterio de razonabilidad deberá entenderse que la segunda relación laboral es independiente de la primera, debido a que no existió una continuidad laboral.

De esta manera, mediante estas casaciones se han plasmado plazos diferentes para evaluar si la interrupción laboral ha ocasionado el inicio de un nuevo vínculo laboral y, así, entender que no existe una continuidad laboral entre ambas relaciones laborales.

#### ***2.2.4. Celebración de contratos laborales sucesivos en otros países***

La legislación laboral peruana ha establecido como regla general la contratación de trabajadores bajo contratos a tiempo indeterminado, siendo la excepción a la regla la celebración de contratos modales, como los contratos por incrementos o inicio de actividad, por necesidad de mercado o por obra o servicio específico; estas modalidades son las más utilizadas por los empleadores.

Asimismo, la legislación determina que en el supuesto de celebrar contratos a plazo fijo se deberán cumplir con ciertos requisitos, siendo el más

importante la celebración de los contratos sujetos a modalidad en forma escrita y que en este contrato se establezca de forma clara y precisa la causa objetiva que originó la celebración del contrato modal.

Además, la legislación peruana regula los plazos máximos que pueden celebrarse estos contratos modales, así como las causales de desnaturalización de los contratos laborales, pero actualmente no regula nada al respecto de recontrataciones laborales.

Se entiende como recontratación laboral a la reincorporación de trabajadores que ya han laborado en la empresa, es decir, contratar nuevamente a extrabajadores.

La legislación peruana no regula nada respecto a la figura de recontratación de trabajadores que hayan celebrado anteriormente contratos sujetos a modalidad con el mismo empleador, por lo cual debe entenderse que esta figura no se encuentra prohibida por la normativa del país, y no se estaría incurriendo en alguna infracción.

Pero hay legislaciones que sí regulan esta figura de recontratación de trabajadores por medio de un contrato sujeto a modalidad, estableciendo ciertos efectos al momento de la celebración.

**2.2.4.1. Legislación chilena.** El artículo 159 del Código de Trabajo de Chile regula lo siguiente:

Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

El Estado chileno ha considerado conveniente regular en su legislación laboral el supuesto de presunción de contratación a plazo indeterminado en el

caso de que el empleador vuelva a contratar de forma sucesiva con periodos de interrupción a un mismo trabajador mediante un contrato a plazo.

Para amparar el principio de continuidad de las relaciones laborales es que a nuestro ordenamiento jurídico le repugna la idea de que un mismo trabajador sea contratado en forma sucesiva por distintos contratos a plazo fijo. Por tal motivo en nuestra legislación existen causales para los efectos de que el contrato a plazo fijo se transforme en contrato indefinido. (Carreño, 2013, pp. 1-2)

Por tal motivo, un trabajador que haya prestado sus servicios de forma discontinua entre dos o más contratos a plazo fijo durante 12 meses o un periodo de 15 meses, se presumirá que el trabajador ha sido contratado por una duración indefinida.

El fin de tales causales tiene como objetivo que el trabajador que labora por contrato a plazo fijo no vea el impedimento de nunca llegar a optar a los beneficios y derechos que otorga la contratación a plazo indefinido, tales como por ejemplo la indemnización por años de servicios. Por lo tanto, es bastante claro que la legislación no quiere que un trabajador sea contratado de manera sucesiva mediante contratos a plazo fijo. (Carreño, 2013, p. 2)

**2.2.4.2. Legislación española.** El inciso 5 del artículo 15 del Estatuto de Trabajadores de España regula lo siguiente:

Artículo 15. Duración del contrato

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1. a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. (Ley del Estatuto de los Trabajadores)

El aspecto de concatenación de contratos temporales es relativamente variado. Hasta el año 2009 la jurisprudencia había admitido la celebración de contratos temporales de forma sucesiva, si había causa objetiva que justifique la duración determinada del contrato. Con la posterior redacción dada por la Ley 43/2006 se acotó claramente la concatenación de los mismos, en concreto la limitación operó en un espacio de contratación de 24 meses en un total de 30 mediante dos o más contratos de duración determinada (salvo contratos formativos, de relevo de interinidad), incluyéndose los contratos de puesta a disposición mediante ETT. (García-Gil, 2012, p. 24)

En España se permite la concatenación de contratos temporales, es decir, el encadenamiento de contratos, pero con ciertas restricciones, pues el empleador podrá celebrar contratos temporales con el mismo trabajador, pero si estos contratos duran más de dos años en un periodo de dos años y seis meses, el contrato pasaría a ser indefinido.

Ahora bien, el Estado español a través de su jurisprudencia había venido estableciendo que la concatenación de contratos temporales se rompía si entre una contratación y otra habían transcurrido más de 20 días hábiles, pero esta regla cambió después de que el Tribunal Supremo emitiera varias sentencias señalando que la unidad del vínculo laboral no puede ser determinada por la precisión aritmética de la duración de las interrupciones laborales que se puedan presentar entre los contratos a plazo fijo sucesivos, sino que esto depende de la continuidad la relación laboral.

(...) para adoptar la decisión final sobre la concurrencia de interrupciones significativas, con la entidad para quebrar la unidad esencial del vínculo, cuando la contratación ha sido fraudulenta, ha de atenderse al tiempo total transcurrido desde el momento en que se pretende el inicio del cómputo, el volumen de la actividad desarrollada dentro del mismo, el número y duración de los cortes, la identidad de la actividad productiva, la existencia de anomalías contractuales, el tenor del convenio colectivo y, en general, cualquier otro que se considere relevante a estos efectos. (Expediente N° 1069-2021)

Así pues, la legislación española valora la continuidad de la relación laboral si en un periodo de dos años y seis meses el mismo trabajador es contratado por dos o más contratos temporales con solución de continuidad o sin ella por la misma empresa o grupos de empresa por un plazo de dos años.



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Metodología

##### 3.1.1. *Diseño de investigación*

De acuerdo con las características del trabajo de investigación, el diseño que se utilizó corresponde a la teoría fundamentada.

Para Hernández et al. (2014), la teoría fundamentada:

(...) significa que la teoría va emergiendo fundamento en los datos. Se trata de un proceso no lineal (aunque había que representarlo de alguna manera para su composición) y en ocasiones es necesario retornar al campo por más datos enfocados (entrevistas, documentos, sesiones, etcétera). (p. 422)

##### 3.1.2. *Tipo y nivel de la investigación*

- a) Tipo de investigación: De acuerdo con las características y el desarrollo que tuvo el trabajo de investigación, correspondió el nivel básico, debido a que se analizaron las instituciones jurídicas con la finalidad de ampliar y profundizar los conocimientos.
- b) El nivel de investigación: De acuerdo con las características y el desarrollo del trabajo de investigación, correspondió al nivel descriptivo, por lo cual, el propósito intrínseco de la investigación fue describir el contexto en el cual el empleador utiliza las interrupciones laborales en los contratos sujetos a modalidad en el sector privado. Por otro lado, el propósito extrínseco de la investigación fue de tipo puro o teórico, el cual tuvo el propósito de generar nuevos conocimientos.

El nivel descriptivo, según Hernández et al. (2014):

Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se sometía a un análisis. Es decir, únicamente

pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos a las variables que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan estas. (p. 92)

### **3.1.3. Enfoque de la investigación**

Por las características del trabajo de investigación, este se desarrolló mediante un enfoque cualitativo. Por lo cual, se analizaron las opiniones de los expertos, referente a temas de interrupciones laborales y la continuidad laboral; además, se analizó la Casación Laboral N.º 16716-2016-Lima Este, con la finalidad de tener una respuesta al problema general y los problemas específicos.

El enfoque cualitativo, según Hernández et al. (2014), “implica un conjunto de procesos de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o serie de investigación para responder a un planteamiento del problema” (p. 534).

### **3.1.4. Método de la investigación**

Dadas las características y el desarrollo de la investigación, se pudo observar que correspondía aplicar un método de investigación inductivo-analítico-observativo.

Para Hernández et al. (2014), el método inductivo es “explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas. Van de lo particular a lo general” (p. 8).

En tanto, el método analítico “se basó en la inmersión en los datos y búsqueda de clasificación (tipo) repetidas, en las codificaciones y en las comparaciones que caracterizan al enfoque de la teoría fundamentada” (Hernández et al., 2014, p. 521).

### **3.1.5. Muestra**

La investigación tuvo como universo de estudio a los abogados especializados en derecho laboral en el sector privado, debido a que la Casación Laboral N° 16716-2016 que fue objeto de análisis se desarrolló en el campo del

sector privado; por esta razón, la muestra fue de siete abogados especialistas en derecho laboral del sector privado.

Se determinó el número de abogados en consideración de un subgrupo representativo de la población de abogados especialistas en derecho laboral del sector privado, suficientes para recolectar, obtener y analizar los datos necesarios para poder responder a las preguntas planteadas en la investigación.

Los participantes de la investigación cumplieron con los siguientes requisitos para ser incluidos en la investigación:

- (i) Ser abogados especialistas en derecho laboral.
- (ii) Que hayan conocido casos referentes a la problemática que se discutirá en la presente investigación científica.
- (iii) Que los abogados estén o hayan trabajado en empresas del sector privado, principalmente en el área legal o el área de recursos humanos.
- (iv) Que los abogados estén o hayan trabajado en estudios jurídicos, brindando asesoramiento a empresas del sector privado con relación a los contratos sujetos a modalidad, principio de continuidad o interrupciones legales.

Además, se precisa que se excluirá de la entrevista a los participantes que concurran en cualquiera de los siguientes supuestos:

- (i) Ser abogados especializados en cualquier otra rama del derecho.
- (ii) Abogados que solo hayan laborado en el sector público.
- (iii) Abogados inhabilitados.

Al respecto, Hernández et al. (2014) definieron a la muestra como “un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia” (p. 384).

### **3.1.6. Técnicas e instrumentos**

#### **a) Técnicas**

Las entrevistas se realizaron de manera virtual, utilizando como medio de comunicación Zoom o Meet. El esquema que se siguió en la entrevista fue el siguiente:

##### **Al inicio:**

- (i) Presentación del entrevistador.
- (ii) Indicar el propósito de la investigación.
- (iii) Recordar la confidencialidad del entrevistado en la investigación.
- (iv) Solicitar el permiso del entrevistado para grabar la entrevista.

##### **Durante la entrevista:**

- (v) Formular de forma clara y precisa las preguntas al entrevistado.
- (vi) Esperar que el entrevistado termine de responder las preguntas formuladas para recién pasar a la siguiente pregunta.
- (vii) Durante la entrevista se escuchará activamente la conversación.

##### **Al final:**

- (viii) Al concluir, se le preguntará al entrevistado si tiene algo más que agregar o si tuviera alguna duda.
- (ix) Intercambio de ideas si fuera necesario.

##### **Después de la entrevista:**

- (x) Enviar un correo de agradecimiento al entrevistado.

Posteriormente, se utilizó el programa de Atlas T.I., con el objetivo de analizar e interpretar la información de la investigación recolectada mediante la guía de entrevista y la guía de análisis documental.

Al respecto, Hernández et al. (2014) definieron a la entrevista como “una reunión para conversar, intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y el (entrevistado) u otras (entrevistados). En este último caso podría ser una pareja o un grupo pequeño como una familia o un equipo de manufactura” (p. 403).

## **b) Instrumento**

El instrumento que se aplicó fue la guía de entrevista y la guía documental. La guía de entrevista ayudó a formular las preguntas a los abogados especialistas en derecho laboral, y la guía documental sirvió para analizar la Casación Laboral N° 16716-2016.

### **3.2. Aspectos éticos**

#### **3.2.1. Integridad científica**

La investigación se realizó aplicando de manera correcta los métodos de investigación antes mencionados. Por lo cual, la información contenida en la investigación es fehaciente y puede ser verificada.

#### **3.2.2. Conflicto de intereses**

Los resultados de la investigación son objetivos, no son influenciados por ningún interés económico, comercial o de otra índole. Por este motivo, la investigación es viable y los resultados son aceptados.

#### **3.2.3. Mala conducta científica**

La investigación se realizó de forma objetiva sin distorsionar los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos. La información que se aporta en el desarrollo de la investigación es veraz y auténtica.

#### **3.2.4. Plagio y autoplagio**

En la investigación se presentan ideas propias y originales del investigador, por lo cual no se incurrió en tomar ideas de un tercero y presentarlas como propias.

También, en la investigación se citó de manera correcta; así pues, cuando se ha suscrito textualmente o se han parafraseado las ideas de otros investigadores se utilizó el formato APA.

Además, la investigación es inédita, no ha aparecido en trabajos previos ni ha sido publicada.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo para la recolección de la información fue ejecutado por la alumna Edita Mercedes Pacheco Villacorta, mediante la aplicación del instrumento de recolección de información, la guía de entrevista semiestructurada y la guía documental.

Para la aplicación del instrumento de recolección de información, se elaboró previamente el modelo de guía de entrevista, que contiene ocho preguntas referentes al objetivo de la investigación.

Debido a la coyuntura vivida, se decretó el distanciamiento social con la finalidad de detener o desacelerar la propagación del Covid-19; por tal motivo, cumpliendo con las disposiciones del Estado, se programaron las entrevistas de manera virtual, utilizando como herramienta de comunicación la aplicación de Zoom o Meet.

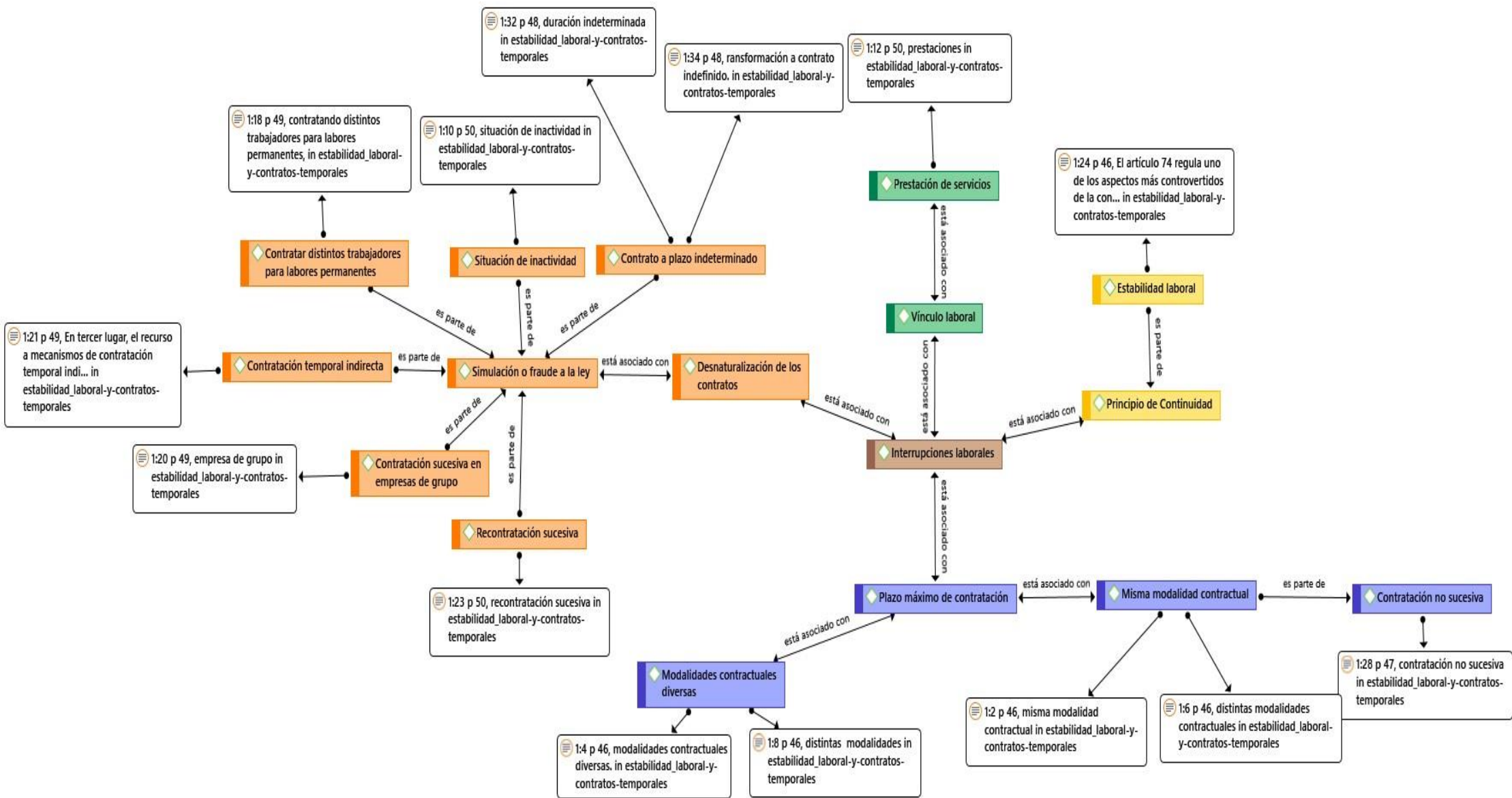
Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó el *software* Atlas TI, en el cual se categorizaron las categorías de cada propósito y se obtuvo una red de códigos para cada una de las entrevistas realizadas, para así identificar los principales aportes que realizaron los sujetos informantes de acuerdo con cada categoría presentada.

## 4.2. Análisis y síntesis de los resultados de los documentos

### **Figura 1**

*Codificación y categorías obtenidas del análisis documental del cuaderno de trabajo Estabilidad laboral y contratos temporales*





**De la Figura 1:** En el análisis del cuaderno de trabajo sobre estabilidad laboral y contratos temporales, se tiene por observado lo siguiente: el artículo 74 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728) establece los plazos máximos de contratación laboral sobre la base de dos supuestos. El primero es el plazo máximo de contratación laboral que un empleador puede contratar a un trabajador bajo una misma modalidad contractual, cuyo tope es el plazo máximo asignado en las distintas modalidades reconocidas en la ley; estos topes servirán para la contratación sucesiva como no sucesiva. El segundo supuesto es el plazo máximo de contratación laboral que un empleador puede contratar a un trabajador bajo distintas modalidades contractuales, cuyo tope máximo es de cinco años.

Luego de un análisis conjunto con el artículo 86 del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se establece que los plazos máximos de contratación se empiezan a computar a partir de que el trabajador haga efectiva la prestación de sus servicios, es decir, que no se valorará para la contabilización del plazo máximo de contratación laboral las interrupciones laborales que puedan existir entre los contratos sujetos a modalidad.

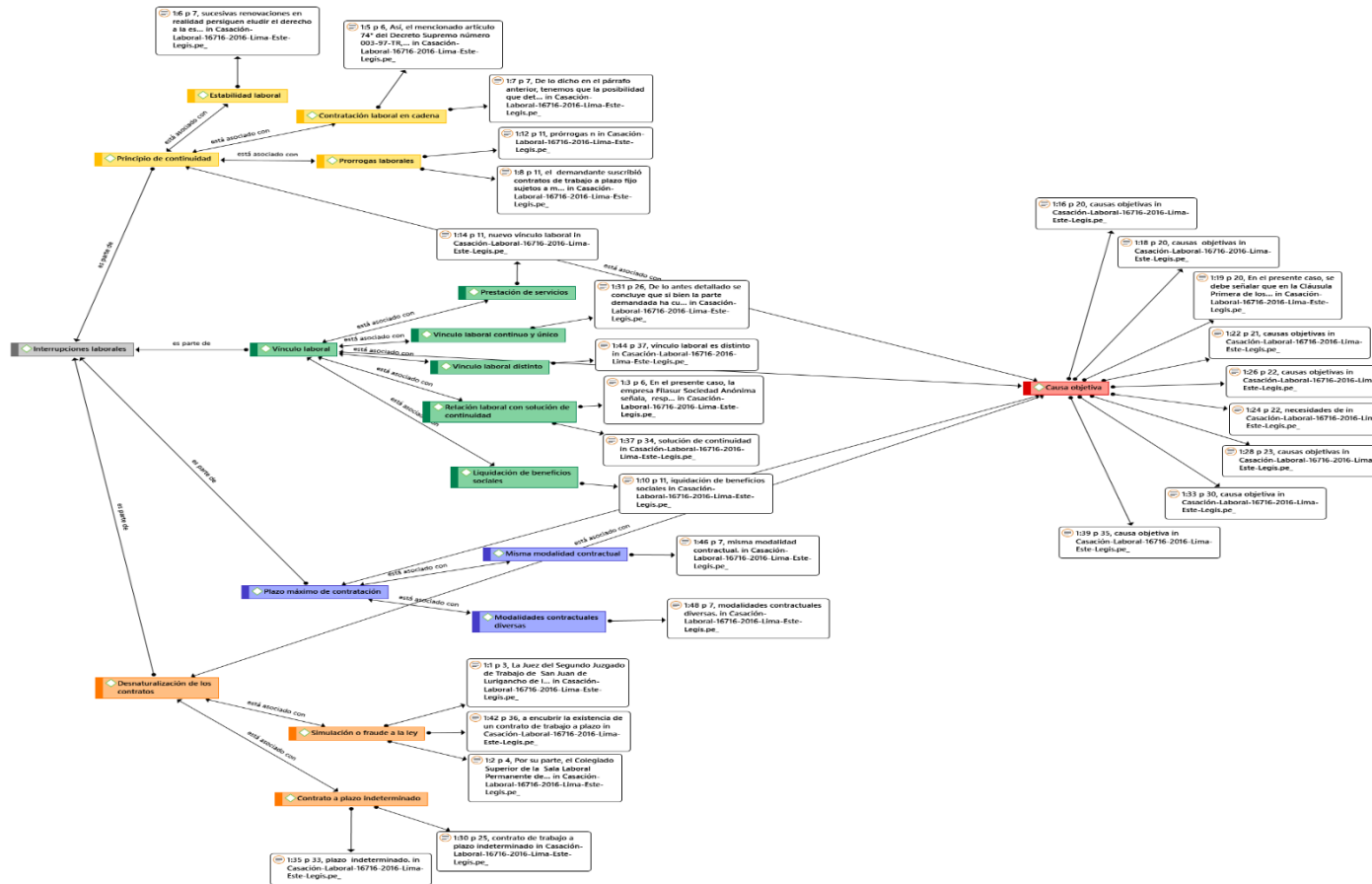
En el análisis del cuaderno de trabajo sobre estabilidad laboral y contratos temporales, se establece que las interrupciones laborales o el encadenamiento de contratos ocasionaría la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad debido a que establecer plazos máximos de contratación no es una herramienta que dificulte al empleador utilizar los contratos sujetos a modalidad de manera arbitraria. Algunas de las modalidades utilizadas por el empleador para seguir celebrando contratos sujetos a modalidad son: (i) contratar a distintos trabajadores bajo un contrato sujeto a modalidad para que realicen labores permanentes, (ii) contratar a trabajadores que van rotando en empresas de grupo, (iii) contratación temporal indirecta, y (iv) contratación sucesiva.

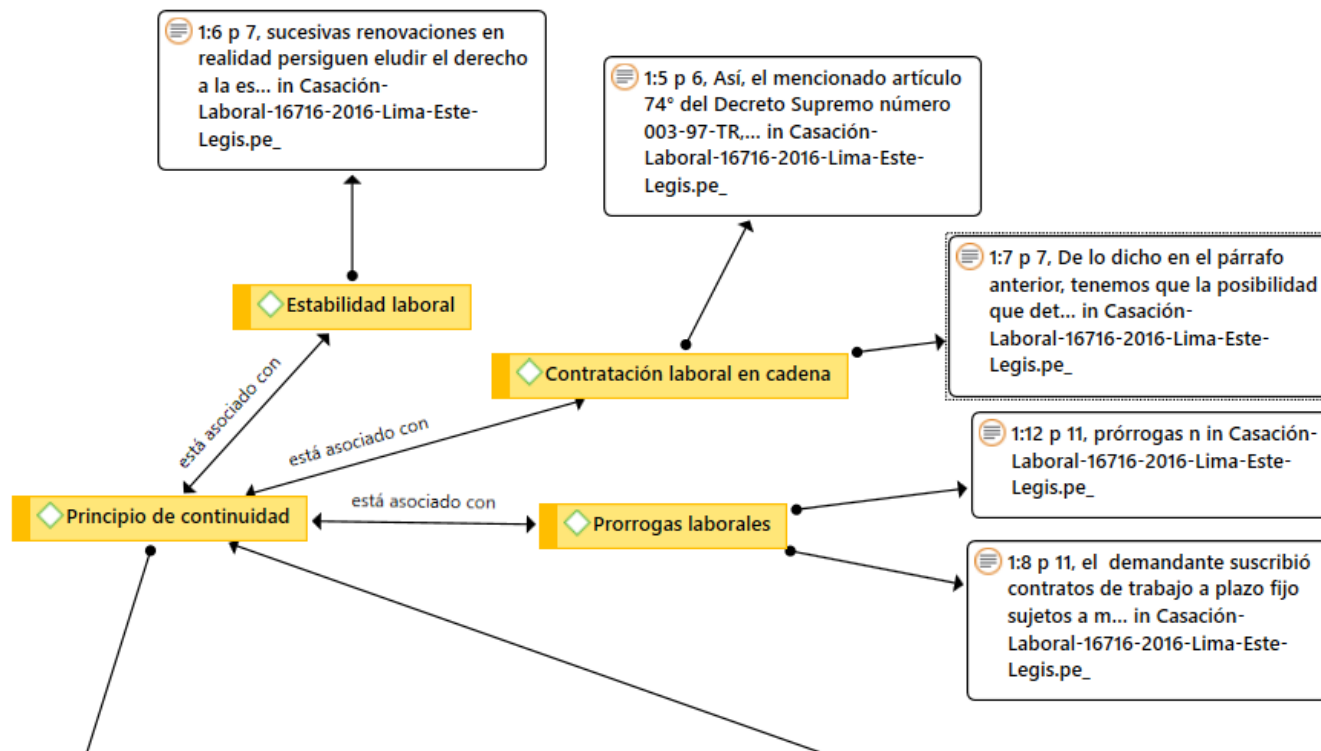
En el análisis del cuaderno de trabajo sobre estabilidad laboral y contratos temporales, se tiene por observado lo siguiente: el autor considera que el vínculo laboral no terminaría con la sola conclusión del contrato sujeto a modalidad, por lo cual el vínculo laboral seguirá existiendo hasta que caduque el derecho de impugnar judicialmente un despido, y esto es a los 30 días de terminado el

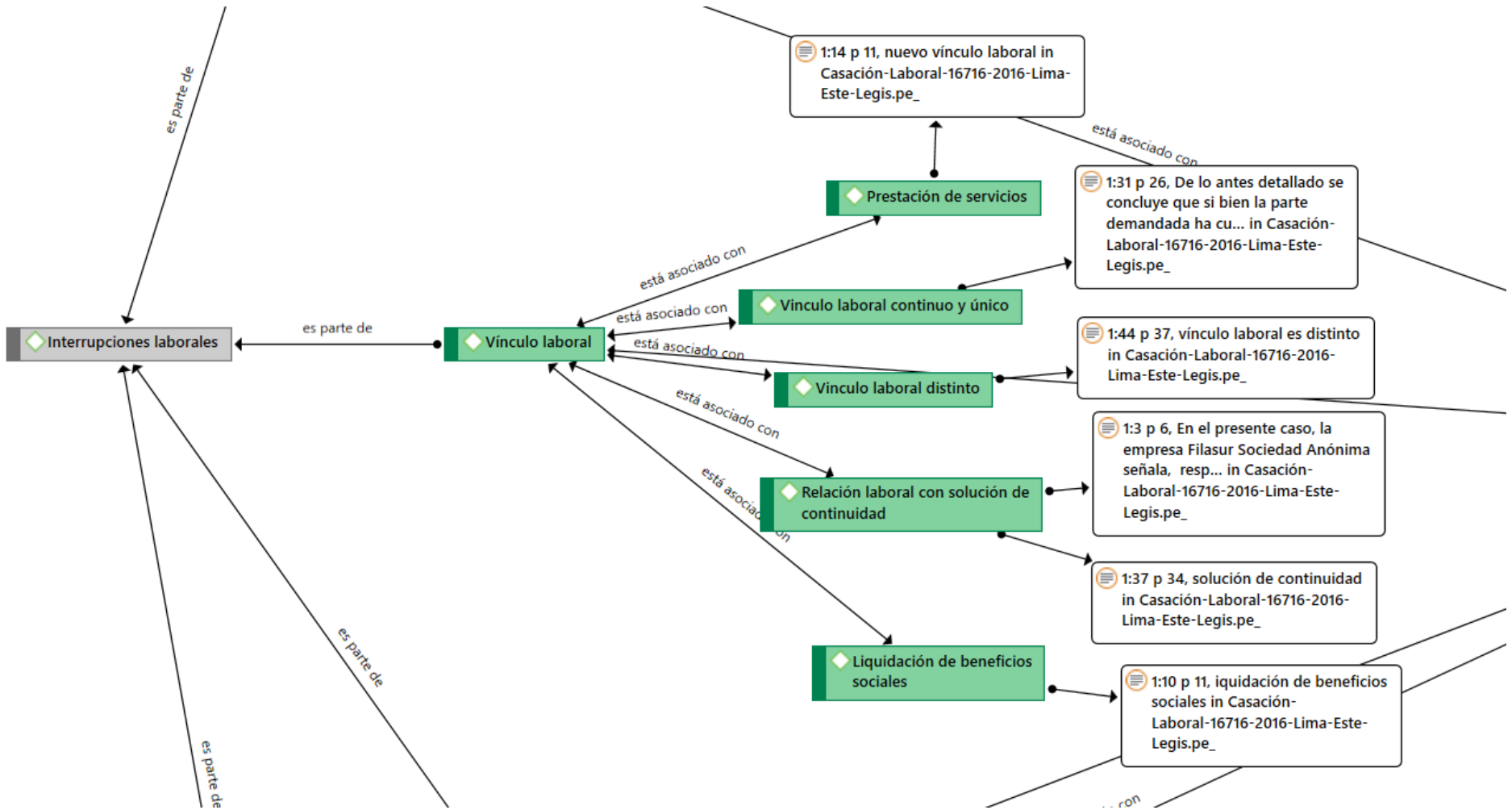
contrato modal. Así pues, para el autor son 30 días que deberían transcurrir para que se considere que el vínculo laboral ha dejado de subsistir entre el empleador y el trabajador; en el caso contrario existiría aún un encadenamiento contractual entre los contratos sujetos a modalidad que se llegaran a celebrar dentro de este periodo de inactividad.

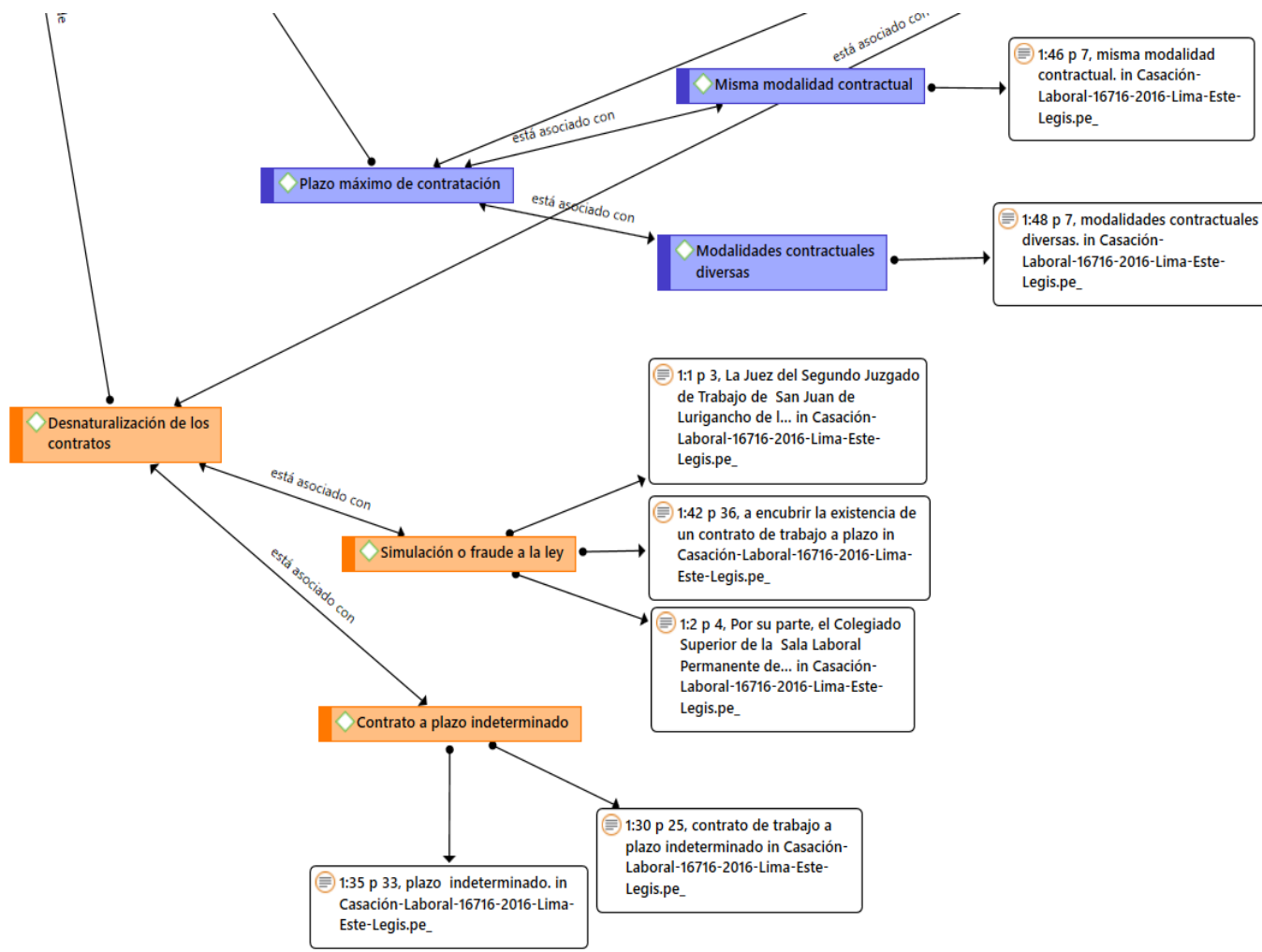
Figura 2

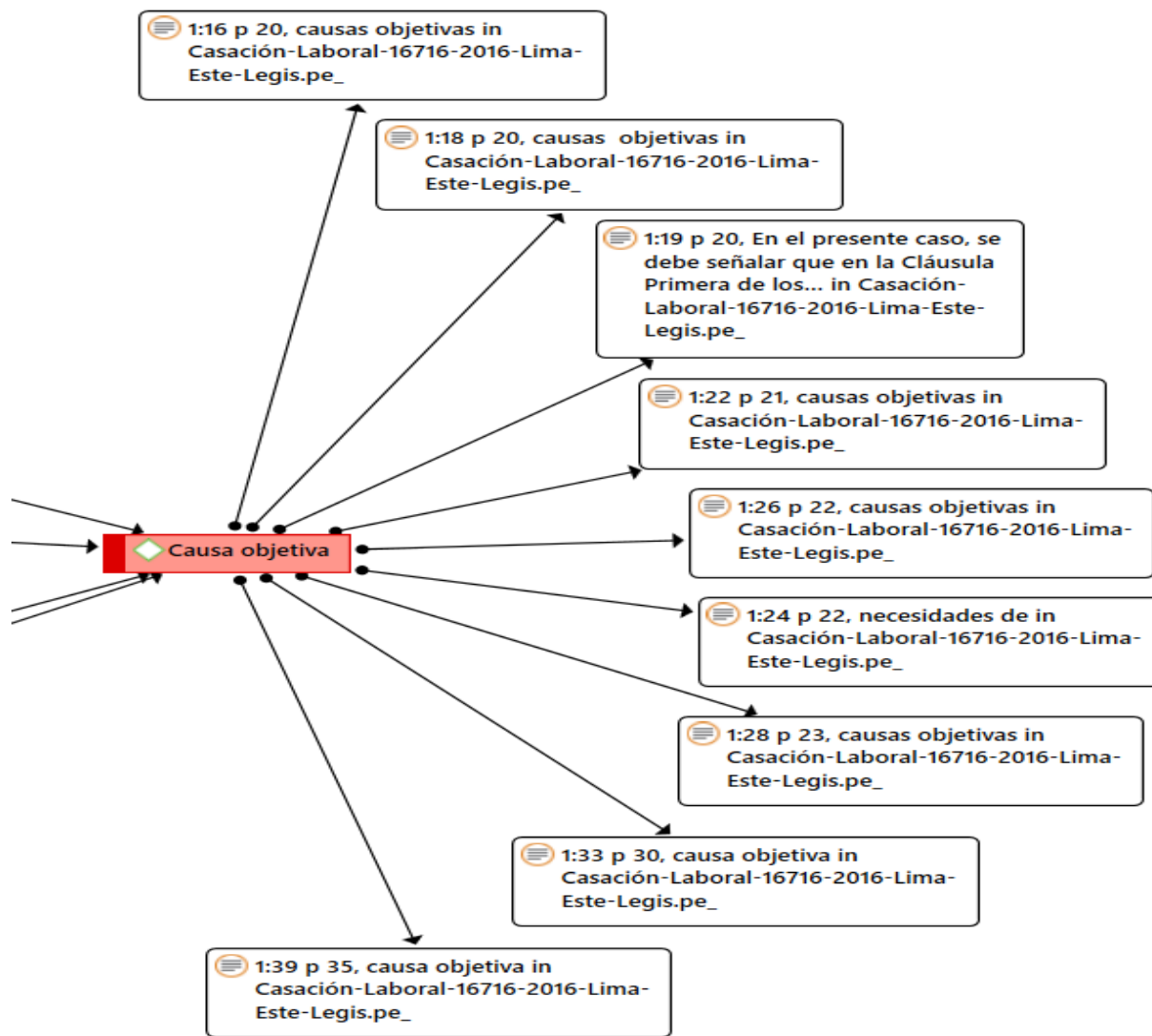
Codificación y categorías obtenidas del análisis documental de la Casación Laboral N.º 16716-2016 Lima Este













**De la Figura 2:** Del análisis de la Casación Laboral N.º 16716-2016 Lima Este se tiene por observado lo siguiente: el Segundo Juzgado de Trabajo declaró fundada la demanda de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad por necesidad de mercado celebrados entre la empresa Filasur S.A. y el demandante. Su decisión se basó en la inexistencia de la causa objetiva de contratación al momento de celebrar el contrato sujeto a modalidad; asimismo, en segunda instancia la Sala Laboral Permanente, sobre la base de los mismos fundamentos, confirmó la sentencia del Segundo Juzgado de Trabajo.

Por su parte, el demandado interpone su recurso de casación alegando que no se aplicó el artículo 58 de Decreto Supremo N.º 001-97-TR y el artículo 74 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728), artículo que habla de los plazos máximos de contratación para la celebración de contratos sujetos a modalidad, precisando que los contratos de necesidad de mercado celebrados no exceden el plazo máximo de cinco años. La sala confirma que, efectivamente, la contratación sujeta a modalidad puede ser objeto de sucesivas renovaciones y esto no debería entenderse como ilegal. Además, alega que se hace una incorrecta aplicación del inciso d) del artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N° 728), debido a que no se ha producido simulación o fraude al momento de la celebración de los contratos sujetos a modalidad por necesidad de mercado.

Ahora bien, el demandado celebró cuatro contratos sujetos a modalidad por necesidad de mercado con el demandante, los cuales fueron prorrogados en diversas oportunidades; el empleador abonó al demandante su liquidación de beneficios sociales al término de cada contrato; los contratos laborales y sus prórrogas no excedieron en su conjunto los cinco años, entre la culminación del primer contrato modal y la suscripción del nuevo contrato modal hubo un periodo de interrupción de diecinueve días, iniciando un nuevo vínculo; en el segundo periodo hubo una interrupción de 28 días, y en el tercer periodo hubo un periodo de interrupción de 26 días.

Por consiguiente, la Segunda Sala declaró fundado el recurso de casación, alegando que no se ha podido demostrar la existencia de simulación y fraude en la celebración de los contratos sujetos a modalidad, y que la suma de los contratos modales celebrados entre el demandante y el demandado no exceden en su conjunto el plazo máximo de contratación de cinco años.

No obstante, la jueza suprema Rodríguez Chávez con adhesión a la jueza suprema De La Rosa Bedriñana y el juez supremo Rubio Zevallos manifestaron su voto en discordia, alegando que uno de los requisitos que establece la ley para poder celebrar contratos sujetos a modalidad sean suscritos por escrito y se establezca de forma clara y precisa la causa objetiva de contratación, y en el análisis de las causas objetivas presentadas por el demandante al momento de la celebración de los contratos modales, la causa objetiva resulta ser insuficientes; por lo cual, debe considerar a los contratos de trabajo de duración indeterminada. Asimismo, concluyen que, a pesar de cumplirse con el pago de los beneficios sociales al término de cada uno de los contratos sujetos a modalidad, en donde se producían interrupciones laborales de un promedio de 23 días para que posteriormente el trabajador reingrese a laborar bajo las mismas condiciones, se debe entender que existió una continuidad laboral del contrato de trabajo, existiendo de esta manera un vínculo laboral único y continuo.

Por otro lado, el voto en discordia de la jueza suprema De La Rosa Bedriñana sostiene que el contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado fue celebrado sin establecer la causa objetiva válida, debido a que la justificación es muy genérica; asimismo, concluyó que la celebración de contratos sujetos a modalidad con interrupciones laborales son conductas llevadas a cabo por el empleador con la finalidad de encubrir los contratos indeterminados.

### 4.3. Análisis y síntesis de los resultados de las entrevistas

#### Estructura general de las entrevistas

##### **Informante A**

Nombre del abogado: 0001.

Ocupación actual: Abogado.

Lugar de la entrevista: Por Zoom.

Instrumento de recopilación de datos: Entrevista semiestructurada.

Inconvenientes: Ninguno.

<b>Categorías</b>	<b>N° de línea</b>	<b>Descripción</b>
<b>Principio de continuidad</b>  11-22	1	¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad
	2	celebrados con periodos de inactividad entre el
	3	trabajador y el empleador vulnerarían el principio de
	4	continuidad?
	5	No, yo creo que no, yo tengo una crítica personal y creo
	6	que es compartida por varios laboristas, es que las
	7	normas peruanas están hechas con un desfase muy
	8	fuerte, estaríamos hablando de normas que ya tienen
	9	entre 30 e inclusive 40 años, en las que no se están
	10	ajustando mucho a la práctica, <u>creo que si efectivamente</u>
	11	<u>lo que se tiene que corroborar y es lo que dice la norma</u>
	12	<u>es que tenga la causa objetiva de contratación y que se</u>
	13	<u>cumplan con determinados requisitos y formalidades: si</u>
	14	<u>el empleador cumple con eso, no es este periodo de</u>
	15	<u>inactividad o este periodo de interrupción, no entraría a</u>
	16	<u>tallar ni analizarse, sino más bien se tendría que cumplir</u>
	17	<u>si es que finalizado el contrato cumpliste con</u>
	18	<u>efectivamente liquidar al trabajador y entregar todos los</u>

	<p>19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44</p>	<p><u>beneficios de ley y después de eso volvió a aparecer una causa objetiva, sea la misma o sea otra que justifica nuevamente la contratación temporal del trabajador perfecto.</u> Si no, imaginemos en la práctica que un trabajador o un grupo de trabajadores quieren continuar laborando y que la norma y el legislador se invente un periodo de prueba por ser proteccionista y le diga: no, mira, si no pasa un mes, tú no vas a volver a trabajar por más que exista la causa objetiva, por más que exista la oportunidad, todos los requisitos que te establece la norma el legislador se inventa, porque tenemos legisladores bien creativos, me dicen un mes o dos meses o tres meses o quince días porque simplemente no existe un sustento. Entonces, yo creo que bajo este principio de primacía de la realidad se va a tener que determinar que efectivamente si lo que acá se está cesando al trabajador para volver a tenerlo desnaturalizando el contrato sujeto a modalidad, tanto el primigenio como el consecuente o si efectivamente acá existen causas objetivas distintas que justifican la contratación temporal distinta, y eso evidentemente tendrá que ser analizado por un juez, pero sí de primera mano me preguntas de por si este periodo de inactividad desnaturaliza o contraviene el principio de continuidad laboral, yo creería, personalmente que no.</p>
<p>Vínculo laboral</p>	<p>45 46 47 48 49 50 51</p>	<p><b>¿Cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado?</b> <u>Desde un punto de vista práctico, no debería haber un periodo de tiempo, no debería existir, se tiene que ser</u></p>

<p><b>50-58</b> <b>106-127</b></p>	<p>52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84</p>	<p><u>riguroso con verificar de que ambos contratos tengan los requisitos y formalidades que exige la norma y que es básicamente la causa objetiva, tener el contrato suscrito, que efectivamente se establezcan los plazos dependiendo del tiempo de contrato sujeto a modalidad que tú utilices y que se cumpla con ello, y eso es lo que se tiene que reforzar.</u> y es lo que hizo la Sunafil, que la Sunafil te exigía tener el contrato físico y registrarlo a través de la plataforma del Ministerio de Trabajo, y ahora es una infracción muy grave si tú no cuentas con el contrato a modalidad suscrito por escrito; se han estado dando facilidades para que la supervisión y fiscalización sea post, no antes, para no poner trabas, justamente para tratar de fomentar y dinamizar un poco la contratación laboral; entonces, yo no creo que debería existir un plazo, no creo que deberían existir candados, pero posteriormente pudieran darse una fiscalización, y sabemos cuál es la consecuencia, si el contrato se encuentra desnaturalizado se aplica el artículo que habla de mala fe o fraudulento y, simplemente, se desnaturaliza y se contrata a plazo indeterminado.</p> <p><b>¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral?</b></p> <p>Si lo llevamos a un lado de un caso, como te comento, cuando una empresa inicia puedes contratar por inicio de actividades y tienes un plazo de tres años cumplidos, estos tres años puede ser que el puesto que ocupabas y las actividades y los servicios que realizabas en la empresa se mantengan efectivamente cuando ahora lo contratas por servicio específico, es decir, si tú eres una empresa que desarrollaba, tenías diversos contratos con clientes y proveedores en los que efectivamente tu</p>
--	---	--

	<p>85 prestabas el servicio de tecnología, instalación de 86 <i>software</i>, entonces tú por la modalidad de inicio de 87 actividad puedes contratar a personal hasta por un 88 máximo de tres años desde iniciada, entonces tu causa 89 objetiva ya la tienes, es muy sencillo verificar en Sunat 90 cuándo efectivamente iniciaste, entonces si luego inicias 91 un contrato por servicio específico en donde tu causa 92 objetiva es que tu empresa suscribió un contrato en el 93 curso normal de sus actividades con un cliente para que 94 le instales un <i>software</i> en sus computadoras, también 95 tienes una causa objetiva por un servicio, entonces qué 96 es lo que sucede ahí, que si efectivamente se tendrá que 97 analizar si es que el plazo de interrupción genera 98 nuevamente, por ejemplo, una nueva relación laboral; a 99 mí, particularmente, se va a tener que ver si es que 100 efectivamente los servicios eran exactamente los 101 mismos; por ejemplo tuve un caso en el que se inició un 102 nuevo periodo de prueba y qué pasaba acá, justamente 103 era eso, los servicios eran los mismos, o, sea, <u>él cuando</u> 104 <u>inicia su relación por prestación de servicios por</u> 105 <u>incremento de actividad realizaba las labores A y B,</u> 106 <u>cuando es contratado por servicio específico sigue</u> 107 <u>realizando las labores A y B, pero la empresa creyendo</u> 108 <u>que es una nueva relación laboral por una nueva</u> 109 <u>modalidad le pone nuevamente tres meses de periodo</u> 110 <u>de prueba y lo despiden durante los tres meses; en ese</u> 111 <u>caso en concreto, por ejemplo, yo considero que no se</u> 112 <u>aplicaba un periodo de prueba, pero no por la modalidad</u> 113 <u>si no por el tipo de prestación de servicios y la razón del</u> 114 <u>periodo de prueba, el periodo de prueba es que tú</u> 115 <u>demuestras que efectivamente te estás acomodando al</u> 116 <u>puesto de trabajo, él ya venía tres años realizando lo</u> 117 <u>mismo, la modalidad no justifica en este tipo de casos,</u></p>
--	--

118	<u>no se analiza necesariamente si es inicio de actividad,</u>
119	<u>servicio específico u obra determinada, por suplencia,</u>
120	<u>sino que se analizan varios elementos; por ejemplo, en</u>
121	<u>este caso que te comento, para mí, de hecho, cuando lo</u>
122	<u>vimos, sí merecía una continuidad, no había una</u>
123	<u>interrupción, pero no por la modalidad que aplicaban</u>
124	<u>sino por el tipo de servicio que realizaban.</u> Distinto
125	hubiera sido el caso, por ejemplo, si lo hubieran
126	contratado para otro tipo de trabajo distinto, de
127	prestación de servicios distintos, ahí sí hubiese sido una
128	interrupción, terminaste acá, ahora efectivamente para
129	esta tipo de modalidad vas a ser contratado para realizar
130	otro tipo de funciones en otro cargo, entonces ahí aplica
131	de nuevo, pero si no es así, si efectivamente tú lo único
132	que estás haciendo es viendo qué te ofrece la norma,
133	qué te ofrece la ley para seguir trabajando o seguir
134	empleando a un trabajador para tenerlo sujeto a
135	modalidad o plazo determinado sí habría un continuidad.
136	El tema del plazo y las preguntas que tú estás haciendo
137	son muy interesantes, porque es un tema que tiene
138	debate y ha habido casaciones en favor y en contra
139	dependiendo de cada caso; entonces, yo creo que
140	efectivamente va a depender, para mí lo que primaría el
141	tema de los servicios más de por qué te contrato o qué
142	modalidad utilizo, es si tus servicios continuaron así
143	hubiera cambiado la modalidad, si continuaron para mí
144	se habla de una sola relación laboral desde el día uno
145	hasta el día que finaliza; si es que varían
146	sustancialmente en complejidad en jornada o muchas
147	cosas más, quizás sí estaríamos hablando de una
148	interrupción.
149	
150	

	151	
<p><b>Plazo máximo de contratación</b></p> <p><b>171-186</b></p>	153	¿Desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.
	154	
	155	
	156	
	157	
	158	
	159	Yo considero que se va a tener que evaluar el caso en concreto, porque si he tenido procesos judiciales y demandas en las cuales se presenta este tipo de casos que solicitan que se reconozca, digamos, la duración indeterminada del inicio de la relación laboral, por el primer contrato sujeto a modalidad hasta por los siguientes por más de que existieron periodos en los que no hubo prestación efectiva de trabajo, entonces una de las posturas es esa de que no hubo prestación efectiva de trabajo, no hubo una retribución económica, no hubo un reconocimiento de un vínculo laboral, <u>yo creo que aquí va a ser muy importante nuevamente y es que el derecho laboral es así, primacía de la realidad, si por ejemplo pasaron cinco días y fuiste contratado exactamente para los mismo servicios, para la misma causa objetiva y se te inició con una nueva relación laboral y no hiciste una prórroga, se va a tener que efectivamente acá hubo una desnaturalización, si pasaron dos meses, tres meses, y te contrato por una causa objetiva distinta a la primera, si por ejemplo te contrato por inicio de actividad, la empresa recién está iniciando por el plazo de dos o tres años los primeros seis meses, y luego terminando pasan dos meses y te contrato por servicio específico con una causa objetiva nuevamente consolidada y señalada expresamente en</u>
	160	
	161	
	162	
	163	
	164	
	165	
166		
167		
168		
169		
170		
171		
172		
173		
174		
175		
176		
177		
178		
179		
180		
181		
182		
183		



	<p>184</p> <p>185</p> <p>186</p> <p>187</p> <p>188</p> <p>189</p> <p>190</p> <p>191</p> <p>192</p> <p>193</p> <p>194</p> <p>195</p> <p>196</p> <p>197</p> <p>198</p> <p>199</p> <p>200</p> <p>201</p> <p>202</p> <p>203</p> <p>204</p>	<p><u>el contrato, ahí por ejemplo sí me parecerían cortes;</u></p> <p>entonces yo no quiero terminar diciendo todas las respuestas que va a depender de cada caso en concreto, pero sí es muy importante de analizarlo, porque también sabemos que hay muchas formas de sacarle la vuelta a la norma, sobre todo en los contratos sujetos a modalidad; entonces, yo creería que dependiendo de la naturaleza de los servicios, la naturaleza de las actividades y de la causa objetiva de trabajo se va a tener que analizar si es que el plazo de lo cinco años, tres años, dos años, dependiendo contabilicen desde el día del inicio de la prestación laboral con el contrato 1. O si es que efectivamente hay cortes, yo creo que sí este se va a tener que analizar en cada caso en concreto, porque he visto de ambos lados y ganado y he perdido patrocinando a las empresas de ambos lados, porque es algo subjetivo, es algo que uno más que quiera va a tener argumentos legales de hecho, pero es un tema subjetivo.</p>
<p><b>Desnaturalización de los contratos</b></p> <p><b>218-234</b></p>	<p>205</p> <p>206</p> <p>207</p> <p>208</p> <p>209</p> <p>210</p> <p>211</p> <p>212</p> <p>213</p> <p>214</p> <p>215</p> <p>216</p>	<p><b>¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad?</b></p> <p>En mi desarrollo profesional siempre he procurado tener una visión práctica económica centrada en el cliente y en sus necesidades, y a qué voy con esto, es que cuando se desnaturalice un contrato porque tenemos jueces y una autoridad administrativa pro trabajadores y el derecho en general nace para proteger a los trabajadores, si se va a tener que ver particularmente qué es lo que sucede, como te comento el tema de este principio tan importante que rige el derecho laboral y por</p>

<p>217 218 219 220 221 222 223 224 225 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242</p>	<p>el cual básicamente se deciden las cosas va a depender, <u>yo no creo que en todos los supuestos se desnaturalice el contrato, no, yo creo que van a ver supuestos en los que efectivamente sí se cumple con las causas objetivas y sí se cumple con los requisitos y sí se cumple con los plazos, pero se van a tener que analizar un montón de indicios, de características, de elementos para poder concluir ello, entonces si yo pudiera llegar a una conclusión rápida diría que no se debe hacer una presunción, si hay interrupción no debemos presumir, porque la norma no lo hace en que efectivamente hay una continuidad, sino más bien se tiene que analizar cada caso en concreto y verificar cada tipo de contrato, verificar cada causa objetiva, verificar cada tipo de servicio que realizabas y luego de eso llegar a una conclusión,</u> si se tiene que realizar un examen exhaustivo de cada caso y por eso tenemos primera instancia, segunda instancia, incluso han llegado casos en casación que analizan este tipo de colisión de la continuidad laboral y justamente los plazos de interrupción en los contratos sujetos a modalidad. Yo creería que no debería aplicarse ningún tipo de criterio o presunción y más bien que se analice cada caso en concreto.</p>
--	--

**Informante B:**

Nombre del abogado: 0002.

Ocupación actual: Abogado.

Lugar de la entrevista: Por Zoom.

Instrumento de recopilación de datos: Entrevista semiestructurada.

Inconvenientes: Ninguno.

Categorías	N° de línea	Descripción
<p style="text-align: center;"><b>Principio de continuidad 33-40</b></p>	1	¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad
	2	celebrados con periodos de inactividad entre el
	3	trabajador y el empleador vulnerarian el principio de
	4	<b>continuidad?</b>
	5	Cuando hablamos de principio de continuidad,
	6	efectivamente estamos aludiendo a otro de los
	7	mecanismos, otro de los principios del derecho laboral
	8	que precisamente lo que buscan es que prevalezca la
	9	relación de trabajo. Como sabemos, el principio de
	10	continuidad, como tal <i>stricto sensu</i> , se va a utilizar en
	11	todas aquellas circunstancias en las que, ante un
	12	inconveniente, ante un conflicto o algún tema que pueda
	13	poner en riesgo la continuidad de trabajo, siempre el
	14	legislador va a optar por que el empleador o el aparato
	15	laboral busque una solución para que no se quiebre una
	16	relación de trabajo, se van a dar una serie de facilidades
	17	y herramientas para que la relación de trabajo continúe,
	18	y esto está muy enlazado y va de la mano de,
	19	precisamente, los preceptos y derechos laborales que
	20	nosotros tenemos, que establecen el tema de acceder a
	21	un trabajo que es un derecho, que el trabajo dé una
	22	estabilidad y que no pueda romperse la relación, salvo
	23	causales establecidas en la ley. Entonces,
	24	evidentemente, la continuidad laboral es siempre una
	25	preferencia por parte del trabajador, el cual ha
	26	establecido que hay determinadas causales en las que
	27	son restrictivas en las cuales se podrá romper y de
	28	manera razonable, justa y objetiva la relación de trabajo;
	29	en tanto ello no ocurra, siempre se va a buscar

	30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62	<p>prevalecer la relación de trabajo. Ahora, en la pregunta puntual de si estos periodos de inactividad entre contrato modal y otro puedan atentar ante el principio de continuidad laboral, <u>yo te diría que va a depender mucho de cada situación, no podríamos tampoco entender de que el hecho de que exista una inactividad entre un contrato modal y otro, necesariamente ya está atentando ante el principio de continuidad laboral, porque precisamente existen los contratos modales y tal cual está regulada en la contratación modal en nuestro país</u>, ha establecido que precisamente va a haber circunstancias <b>excepcionales</b>, porque precisamente van a haber circunstancias que van a ameritar que la contratación no pueda darse a plazo indeterminado. Entendamos esto: que existan los contratos modales en nuestra legislación, en nuestra regulación, no responde a un criterio antojadizo o simplemente a una presión por parte de los empleadores de poder contar con gente por un periodo menor, sino que responde a una necesidad real; como tal, los contratos modales son como una necesidad de atender una nueva forma de economía, una nueva forma de organización empresarial, global. Entonces, si el legislador prevé que puedo yo acudir a contratos modales por periodos menores, menores a que todo ordenamiento jurídico incentiva que es por el contrato indeterminado, también reconoce estos periodos menores, entonces si estás reconociendo periodos menores a los cuales tú vas a acudir a una contratación de una persona solo por un periodo determinado o por un servicio o una circunstancia determinada, tampoco podríamos entender que si se celebra ese contrato que se presenta en ese momento, yo tuve la necesidad de contratar a un trabajador por un</p>
--	--	--

	<p>63 servicio específico y luego podemos poner tiempos muy 64 amplios o más cortos, pero va a haber un periodo que 65 no se va a necesitar ese servicio, y luego nuevamente 66 volverá la necesidad probablemente y volveré a contar 67 con esa persona. Recordemos que determinados 68 contratos modales también establecen que 69 precisamente tengamos derecho de preferencia, 70 digamos que ante periodos de inactividad y cuando 71 nuevamente surja la necesidad poder preferir al 72 trabajador que yo contraté anteriormente; tengamos en 73 cuenta eso, ¿y por qué es importante?, porque la propia 74 norma te está diciendo nuevamente, yo reconozco que 75 pueden existir estos periodos de inactividad, que esta 76 necesidad temporal va a existir en algún momento y 77 probablemente pueda existir otra vez en el futuro y eso 78 no quiere decir que necesariamente hablemos de fraude 79 o que esto ya esté atentando contra la continuidad 80 laboral, sino que estamos ante situaciones distintas, 81 porque si nosotros quisiéramos ir , digamos al otro 82 extremo de siempre tiene que hablarse de continuidad 83 laboral, siempre tiene que respetarse la continuidad 84 laboral, entonces no tendríamos regulados a los 85 contratos modales temporales, nos quedaríamos con los 86 contratos indeterminados; entonces, en esa medida y en 87 tanto no se haga un abuso del derecho o se acuda a 88 situaciones de fraude o simulación, yo entiendo que 89 estos periodos de inactividad que se puedan dar entre 90 un contrato modal y otro no necesariamente atenta 91 contra la continuidad laboral, sino que van a atender a 92 necesidades distintas y probablemente periodos 93 distintos en los que precisamente voy a apelar a estos 94 contratos que la propia legislación me estaba habilitando 95 o me está posibilitando.</p>
--	--

<p style="text-align: center;"><b>Vínculo laboral</b></p> <p style="text-align: center;"><b>140-152</b></p> <p style="text-align: center;"><b>206-208</b></p>	<p>96</p> <p>97</p> <p>98</p> <p>99</p> <p>100</p> <p>101</p> <p>102</p> <p>103</p> <p>104</p> <p>105</p> <p>106</p> <p>107</p> <p>108</p> <p>109</p> <p>110</p> <p>111</p> <p>112</p> <p>113</p> <p>114</p> <p>115</p> <p>116</p> <p>117</p> <p>118</p> <p>119</p> <p>120</p> <p>121</p> <p>122</p> <p>123</p> <p>124</p> <p>125</p> <p>126</p> <p>127</p> <p>128</p>	<p><b>¿Cuál es el tiempo que usted considera que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado?</b></p> <p>Aquí estamos en un terreno ya más debatible, incluso dentro de la misma comunidad jurídica y que básicamente lo que nos va a marcar la pauta de cuánto es el plazo razonable o el plazo digamos idóneo para poder decir que todavía se está manteniendo la continuidad laboral o no, lo va a proporcionar la propia jurisprudencia, el propio Poder Judicial, porque si tenemos en cuenta nosotros como tal, no tenemos específicamente regulado un plazo que te establezca cuál es el periodo máximo de inactividad, el legislador no se ha puesto en ese supuesto y también entendemos porque quizás no lo ha hecho, queremos ponernos en la mentalidad del legislador, sería digamos un plazo, digamos que está regulado y te dice que el periodo que tiene que transcurrir para no existir una continuidad laboral es de diez días; evidentemente es un plazo que como todo plazo que se da en la legislación es demasiado arbitraria y es una decisión del legislador, porque el legislador perfectamente podría decir que es 11 días o perfectamente 20 días, probablemente podría ser 30 o 40 días, entonces siempre vamos a estar ante un tema subjetivo en cuanto a plazos, pese a que las circunstancias de fondo sí sean objetivas, que es evitar la simulación o fraude, salvaguardar el tema de continuidad laboral o no, entonces en este caso, lo que nosotros debemos hacer es tema jurisprudencial y demás, se maneja el plazo de 20 días, el plazo de 20 días está en la Casación Laboral 16764-2016-Lima</p>
---	--	---

	<p>129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161</p>	<p>Este, en las cuales digamos, este caso la Corte Suprema mediante casación ha establecido que el plazo prudencial o razonable podría ser de 20 días; tenemos casación también que, sin embargo, han resultado que, a la inversa, ha habido periodos de inactividad de 45 días, y lo que te han establecido es como en este caso vemos que hay 45 días, resulta totalmente razonable pretender que no existe continuidad en la relación laboral, porque 45 días es un número bastante amplio; entonces, nuevamente nos ponemos en el criterio del juez, de la autoridad judicial que va a resolver, y porque <u>yo no me aventuraría a decir cuál debería ser el plazo razonable, porque siempre va a existir una circunstancia particular de cada caso y caso; entonces, sí es importante que manejemos criterios prudenciales o razonables, es evidente en este caso, actualmente nos estamos guiando por el criterio de 20 días, es más, hoy en día yo también he tenido que hacer consultas diversas, hoy por hoy llamas a la línea del Ministerio de Trabajo, pides asesoría laboral con un especialista y todos manejan el mismo criterio, te van a decir que el plazo que debe existir para que no se entienda que existió continuidad laboral, te van a decir tiene que ser más de 20 días, tal cual lo está remitiendo la jurisprudencia.</u> Entonces, tenemos un parámetro jurisprudencial que nos da una guía, pero yo entendería que no deberíamos entender este plazo como algo que está escrito sobre piedra, digamos, yo entendería que es un criterio razonable de estimado para el cual podamos presumir, porque entendamos que estamos presumiendo, presumir que en este caso ya no existiría continuidad laboral, porque creo que es importante entender el tiempo del plazo, pese a que hasta el día de hoy seguimos con el plazo</p>
--	--	---

<p>162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194</p>	<p>de 20 días, debería ser un plazo razonable, es la misma lógica; entendamos, por ejemplo, el plazo que se nos ha otorgado el derecho laboral con respecto a los temas sancionadores, cuando nosotros hablamos de temas sancionadores sabemos que tenemos que respetar el principio de inmediatez, en el cual yo tengo un plazo que respetar de manera jurisprudencial, el plazo que establece de manera razonable es de 30 días, pero nuevamente, no significa que yo en todos los temas sancionadores tenga que regirme en un plazo de treinta días, y si yo tengo 31 o 32 días se cayó mi procedimiento de despido, porque evidentemente el plazo de 30 días es un plazo razonable y referencial, porque se entiende que van a existir circunstancias mucho más complejas, a haber procedimientos sancionadores que van a requerir de actividad adicional (pericias, constataciones), de repente cooperación con otras entidades que están involucradas, que van a hacer que este procedimiento sancionador se extienda más allá de los treinta días, y treinta días que termina siendo un plazo que la jurisprudencia me ha otorgado de manera sugerida, de manera referencial para tenerlo en cuenta, entonces, la misma lógica yo considero que debería entenderse en el tema de solución de continuidad de los contratos modales, no deberíamos ahondar en tener un plazo inamovible o un plazo que esté escrito sobre piedra y que no se deje evaluar, porque hay que entender que entre cada caso, van a existir circunstancias diferenciadoras que van a hacer que por un lado el plazo de 20 días resulte razonable y van a haber casos que por las características del caso se entienda que el plazo de 20 días de repente no era razonable, y qué pasa si estamos hablando de plazos de</p>
--	---



<p>195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227</p>	<p>21 días o casos en los que hablamos de 19 días, entonces termino pensando que siempre el tema de establecer plazos termina siendo orientador, un criterio directriz que no necesariamente podría ser rígido, porque vamos a entender que pasados esos 20 días o menos o más ya estamos hablando de que se rompió o no la continuidad laboral, o que ya estamos hablando de un fraude, o que estamos hablando de que se terminó desfigurando la relación laboral o el derecho laboral.</p> <p><b>¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral?</b></p> <p><u>¿Si las interrupciones laborales inciden como tal en el inicio de un nuevo vínculo laboral? Bueno, definitivamente tienen mucha incidencia y lo podemos ver desde las situaciones más simples, hay casos en los que, por ejemplo, la propia contratación modal tiene casos o modalidades en los cuales es muy claro cuándo existe una necesidad real, cuándo no, y estamos hablando de un contrato de obra o servicio, yo creo que es el ejemplo más claro que tenemos de que existió una causa objetiva en algún momento y probablemente luego voy a tener otro, porque voy a tener otra obra distinta, ahí está totalmente diferenciado, no hay mucha discusión; el problema va a pasar cuando tengamos modalidad y te puedo decir la más clásica, que es el inicio e incremento de actividad en la que por, digamos, tener un criterio o una causa tan amplia siempre va a dar pie a que se pueda jugar con ese contratito, por eso es el contrato más utilizado; entonces las interrupciones laborales tienen incidencia en ello, pues precisamente te diría que las interrupciones laborales lo que hacen simplemente es dar un criterio orientador para la autoridad que va a revisar esto; como digo nuevamente,</u></p>
--	---

	<p>228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241</p>	<p>no vamos a entender que todo plazo intermedio entre contrato y contrato necesariamente me va a decir que hay fraude o no y evidentemente es muy difícil reconocer, pero digamos qué incidencia va a tener, yo creo que la incidencia inmediata que va a tener es como un parámetro orientador, es una guía, una directriz para que en este caso la autoridad judicial que revise el caso y quiera determinar si efectivamente hay un caso de desnaturalización o no pueda tener un criterio del cual partir; entonces la incidencia que va a tener sobre la contratación laboral o periodos de inactividad pues yo diría que siempre va a ser como una guía de orientación para más o menos ver, presumir nosotros, por dónde se va a analizar el caso.</p>
<p><b>Plazo máximo de contratación</b>  <b>257-268</b></p>	<p>242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260</p>	<p><b>¿Desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.</b></p> <p>Aquí estamos, por ejemplo, en un escenario muy curioso. Si bien por un lado yo estaba comentando que el tema de los plazos siempre debe ser manejado como criterio directriz, orientador, un criterio razonable, un parámetro por seguir, también tenemos por otro lado circunstancias que no podríamos, digamos, dejar tan a poder del empleador, el poder decidir cuándo va a corresponder una debida protección al trabajador o no. ¿A qué quiero llegar con esto? <u>Si nosotros vamos a dejar que el plazo que se deba computar siempre va a partir de la última relación de trabajo, no digo que necesariamente tenga que concurrir, pero sí es cierto</u></p>

261	<u>que esa circunstancia va a dar pie de que sea mucho</u>
262	<u>más fácil que el empleador pueda eludir los temas de</u>
263	<u>derecho de protección al trabajador, y en este caso</u>
264	<u>estaríamos eludiendo que en principio nuestro propio</u>
265	<u>ordenamiento trata de impulsar qué es la contratación</u>
266	<u>indeterminada y la estabilidad laboral; entonces, yo sí</u>
267	<u>consideraría que el periodo que se deba computar debe</u>
268	<u>partir del primer contrato,</u> porque si bien es cierto una
269	persona que piensa de manera distinta podría
270	argumentar: pero me acabas de comentar que puede
271	existir una necesidad en un momento y puede existir en
272	otro momento y va a existir en otro momento y
273	probablemente entre cada uno de ellos hay un periodo
274	que no hay necesidad, entonces por qué limitar a la
275	persona que tenga el cómputo de plazo desde el inicio
276	y siempre tenga un punto de partida y final, porque si yo
277	agarro el cómputo del plazo desde el primer contrato,
278	empiezo a computar cuánto tiempo tengo acumulado,
279	probablemente en el futuro vaya nuevamente a existir
280	la necesidad, no sé si va a aparecer luego de 20 días o
281	30 días de culminar el primer contrato, luego de un mes,
282	luego de una semana, no lo tengo claro, y digamos que
283	es una incertidumbre que siempre vamos a tener, pero
284	sí es claro que tengo un primer contrato que ya me
285	marca una pauta y a partir de allí yo ya puedo
286	contabilizar en qué momento esto de aquí ya está
287	cumpliendo con el plazo máximo, porque también
288	tengamos en cuenta si yo solo tomo como criterio el
289	último contrato, no tendría mucho sentido que yo
290	siempre esté estableciendo plazos máximos, porque
291	precisamente el plazo siempre se va a ir corriendo;
292	entonces yo mismo ya estaría dando pie o dando una
293	carta libre a que la contratación modal ya no sea una

<b>294</b>	excepción, se estaría dando más bien el criterio, la idea
<b>295</b>	de que la contratación modal es la regla general, y creo
<b>296</b>	q ahí sí estaríamos yendo en contra de todo lo que la
<b>297</b>	Constitución o todo lo que el derecho laboral trata de
<b>298</b>	tutelar, que es precisamente la prescripción de los
<b>299</b>	derechos laborales, y computar los plazos es uno de los
<b>300</b>	derechos de la actividad laboral; entonces, yo sí
<b>301</b>	considero que resulta importante tener como punto de
<b>302</b>	partida o base de cómputo el periodo del primer
<b>303</b>	contrato; ahora, por último, una queja que me podrían
<b>304</b>	hacer es: pero si usted toma el primer contrato igual,
<b>305</b>	nuevamente estamos dejando que la necesidad pueda
<b>306</b>	aparecer en cualquier momento; yo no digo que va a
<b>307</b>	aparecer en 20 días o en 30 días, o puede aparecer en
<b>308</b>	un año, pero va a existir y siempre tenemos en claro
<b>309</b>	que va a existir esa necesidad, porque digamos por la
<b>310</b>	naturaleza de las actividades que hace esa empresa, el
<b>311</b>	empleador sabe que siempre va a existir esa necesidad,
<b>312</b>	en algún momento o en otro pero va a terminar
<b>313</b>	apareciendo por la propia naturaleza de las funciones,
<b>314</b>	por el propio giro de la empresa; entonces, ahí mi
<b>315</b>	respuesta sería: si tienes en cuenta que esta necesidad
<b>316</b>	siempre va a aparecer, entonces lo que yo creo que lo
<b>317</b>	más orientado es un contrato indeterminado, porque
<b>318</b>	estoy reconociendo que es algo que se va a dar en
<b>319</b>	algún momento, de manera cíclica, de manera
<b>320</b>	intermitente, pero va a seguir apareciendo; entonces
<b>321</b>	inclinemos un poco más la balanza ya a la contratación
<b>322</b>	indeterminada que a la contratación modal de manera
<b>323</b>	indiscriminada y sin ningún fin, porque siempre voy a
<b>324</b>	tener un contrato modal que nunca va a tener un plazo
<b>325</b>	máximo; entonces ahí creo que ya estaríamos
<b>326</b>	desfigurando el tema de la contratación modal como tal,

	327 328 329	que es atender a necesidades, pero no quiere decir que se convierta en la regla, digamos, de derechos laborales.
<b>Desnaturalización de los contratos</b>  <b>361-370</b>	330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359	<p><b>¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad?</b></p> <p>Yo creo que deberíamos tener muy en cuenta que los plazos de interrupción que se vienen dando deben ser entendidos como situaciones naturales, como situaciones reales que se deben presentar en estos contextos, porque qué ocurre, y lo digo tal cual, porque de repente el legislador o de repente la norma no se pone en estos supuestos, pero, digamos, también lo conocemos en el día a día y en la experiencia podemos dar fe de eso: hecha la ley, hecha la trampa; entonces, si no hay algo que no está regulado de manera expresa o la ley no me obliga a hacer algo, es muy raro que alguna vez una persona o todos los empleadores, digamos nazca de ellos el poder de yo necesito acudir a esto y por más que la ley no me lo exija lo tengo que brindar porque es lo que le corresponde al trabajador; lo que va a ocurrir es que si la ley no me lo exige, no tengo por qué darlo; entonces nuevamente el tema de que exista un plazo de inactividad o que rompa la relación laboral, muchas veces es utilizado por el empleador adrede, y no es que la necesidad ya no exista sino que celebre un contrato modal, celebre dos contratos modales de manera sucesiva, ya tengo dos contratos modales, qué hago, la necesidad la sigo teniendo, porque en este caso estamos hablando de situaciones encubiertas, pero para evitarme problemas dejemos una semana o dos semanas a esta persona sin contrato, luego la llamamos nuevamente, y eso es lo que ocurre</p>

<p>360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392</p>	<p>en muchos escenarios y lo he podido ver a lo largo del desempeño de la carrera; <u>entonces, ¿existe una mala utilización de los periodos de inactividad? Sí, sí existe, no todos los periodos de inactividad responden a un momento, tuve la necesidad de contratar modal, luego no la tuve y luego la tuve otra vez, que sería en todo caso lo ideal; precisamente, para eso surgen estos casos de inactividad que se rompen en un momento y otro, porque en algún momento intermedio no existió nuestra necesidad y eso hace que se rompa el vínculo modal y se trate de dos circunstancias distintas, dos contratos modales en los que hubo una necesidad particular y en otro hubo otra necesidad particular, eso sería lo ideal, pero lo que ocurre también en la práctica es que este periodo intermedio de inactividad no responde a que no existió necesidad de la empresa en ese momento, sino que el empleador de manera consciente y adrede hizo que hubiera un periodo de inactividad precisamente para romper este periodo y decir, bueno, para que no se presuma y en algún momento me termine sorprendiendo una demanda; entonces, si la pregunta puntual es si estos periodos de inactividad hacen que se desfigure o no la relación, la contratación modal, de alguna manera creo yo que da pie a mucho margen, nuevamente el peligro a poner yo un plazo establecido por el legislador, que yo diga un número exacto, tiene que ser 20 días, porque si yo digo el plazo es de 20 días todos los empleadores van a empezar a jugar con eso, y probablemente habrá casos en los que si hay un periodo de inactividad de 20 días ya está establecido que hay otro contrato, se presume una solución de continuidad, ya no hay una sola relación, hay dos; te puedo asegurar que la tasa del porcentaje de</u></p>
--	--

<p>393</p> <p>394</p> <p>395</p> <p>396</p> <p>397</p> <p>398</p> <p>399</p> <p>400</p> <p>401</p> <p>402</p> <p>403</p> <p>404</p> <p>405</p> <p>406</p> <p>407</p> <p>408</p> <p>409</p> <p>410</p> <p>411</p> <p>412</p> <p>413</p> <p>414</p> <p>415</p> <p>416</p>	<p>análisis estadístico va a decir que todos los contratos modales tienen 20 días exactos, y va a ser curioso, porque si en una relación de trabajo justo siempre no hay necesidad de 20 días de necesidad de contrato, y lo que ocurre no, pues, es exactamente lo que los empleadores van a empezar a jugar, entonces ¿qué existe un plazo de interrupción atenta con los contratos modales?, yo te diría que va a depender, no podríamos decir efectivamente si esto está atentando contra el contrato modal, sino que vamos a tener que entender que cualquier tipo de regulación o plazo o periodo que se pueda establecer, siempre puede ser utilizado o respetando los derechos labores o en su defecto puede ser utilizado de manera inescrupulosa, en la cual los empleadores van a tratar de jugar con estos plazos y van a tratar de incurrir en un abuso de derecho, porque van a tratar de desfigurar en este caso la contratación laboral; entonces tendríamos que tener mucho cuidado entre cada circunstancia y lo que siempre digo, tratar de evaluar entre cada caso en particular; precisamente ese es el sentido de que tengamos una autoridad judicial y una autoridad administrativa, que van a evaluar entre caso y caso, porque no podríamos establecer o medir con el mismo parámetro todas las realidades.</p>
---	--

**Informante C:**

Nombre del abogado: 0003.

Ocupación actual: Abogada.

Lugar de la entrevista: Por Zoom.

Instrumento de recopilación de datos: Entrevista semiestructurada.

Inconvenientes: Ninguno.

Categorías	N° de línea	Descripción
<p data-bbox="276 831 459 969"><b>Principio de continuidad</b> <b>17-23</b></p>	<p data-bbox="547 465 579 1709">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23</p>	<p data-bbox="635 465 1434 658"><b>¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?</b></p> <p data-bbox="635 685 1434 1709">Con respecto al principio de continuidad, lo que busca es establecer que el trabajador continúe laborando por un plazo, o sea que busca que el trabajador se inserte en el ámbito laboral, pero con un plazo máximo que se encuentra establecido en el artículo 68 del Decreto Legislativo 728, este (empleador) tiene que respetar por ley lo establecido por un periodo máximo de 5 años, ya que posterior a esto, el trabajador alcanza la protección contra el despido arbitrario y no puede ser despedido si no cumple con las causas establecidas por ley. Lo que trato de decir es lo siguiente: si bien un contrato sujeto a modalidad puede ir variando, es decir, según las necesidades de contratación, <u>considero yo que este periodo de inactividad sí vulneraría al principio de continuidad, porque lo que busca es que no se interrumpa o fragmente este periodo que nos otorga la ley, pero que de alguna manera fragmenta lo ya establecido por norma y, como te comentaba, el artículo 78 del Decreto Legislativo 728.</u></p>
	<p data-bbox="547 1731 579 1989">24 25 26 27 28</p>	<p data-bbox="635 1731 1434 1989"><b>¿Cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado?</b></p>



<p><b>Vínculo laboral</b></p> <p><b>76-84</b></p> <p><b>106-113</b></p> <p><b>133-143</b></p>	<p><b>29</b></p> <p><b>30</b></p> <p><b>31</b></p> <p><b>32</b></p> <p><b>33</b></p> <p><b>34</b></p> <p><b>35</b></p> <p><b>36</b></p> <p><b>37</b></p> <p><b>38</b></p> <p><b>39</b></p> <p><b>40</b></p> <p><b>41</b></p> <p><b>42</b></p> <p><b>43</b></p> <p><b>44</b></p> <p><b>45</b></p> <p><b>46</b></p> <p><b>47</b></p> <p><b>48</b></p> <p><b>49</b></p> <p><b>50</b></p> <p><b>51</b></p> <p><b>52</b></p> <p><b>53</b></p> <p><b>54</b></p> <p><b>55</b></p> <p><b>56</b></p> <p><b>57</b></p> <p><b>58</b></p> <p><b>59</b></p> <p><b>60</b></p> <p><b>61</b></p>	<p>Yo te puedo dar dos teorías. En la primera posición es que el trabajador que ha estado iniciando en un día 1 y ya tenía un contrato por un período de 2 años y este trabajador poniéndonos en el supuesto tiene una doble carrera, es decir, por ejemplo, hay personas que tienen una carrera de derecho y otra carrera de ingeniería civil, supongamos que ha tenido un contrato por incremento de actividad por 2 años, pero debido a que la misma empresa genera un interés de presentarse ante una obra y esta misma persona recurre a una contratación por contrato específico por contrato por obra determinada, esto no, yo considero que no vulneraría el tema de plazo, porque por un lado estaríamos liquidando al trabajador bajo una modalidad de incremento de actividad pero con labores de naturaleza legal, porque era abogado y sus funciones eran inherentemente bajo dicha modalidad, pero si el trabajador ingeniero civil se va a esta obra bajo nuevas justificaciones y bajo una nueva contratación, entonces yo considero que puede ir transcurriendo plazo hasta el que nos señala la ley, que es el plazo de 5 años para tener un límite, y señalar que vencido este plazo o un plazo mayor podría convertirse en un contrato indeterminado. Ahora, si yo liquido a un trabajador y luego al día siguiente, al mes siguiente, lo estoy contratando bajo los mismos supuestos, es decir, bajo las mismas funciones, bajo la misma labor y tal vez el mismo cargo, lo que yo considero es que no está, están planteando la misma empresa, la misma persona o cualquiera sea el empleador que está contratando esa persona, yo lo considero bajo los lineamientos del fraude porque en realidad yo continuo trabajando y liquido, y creo yo como empleador que si lo liquido al día siguiente, ya se computaría un nuevo plazo, pues creo</p>
---	--	---

	<p>62 que caerían en lo incorrecto, es decir, si mantiene una 63 continuidad de labores y también de trabajo bajo un 64 mismo cargo recurriríamos a esto de que estaríamos 65 continuando bajo una misma modalidad y, por ejemplo, 66 si tengo un contrato de incremento de actividad y 67 después, porque aparece una obra y el trabajador 68 continúa realizando las mismas actividades como tú ya 69 bien sabes, primaría el tema del principio pro operario o 70 principio de primacía de la realidad; entonces iríamos a 71 lo que significaría la naturaleza de la actividad y la 72 naturaleza del contrato, eso en esos sentidos 73 respondiendo ya básicamente y concluyendo con la 74 pregunta, creo que se debe respetar lo que dispone el 75 Texto Único Ordeno del Decreto Legislativo 728, <u>al</u> 76 <u>menos esperar un año para poder hacer la contratación</u> 77 <u>si nos encontramos en el supuesto de contratación; en</u> 78 <u>el segundo supuesto y en el caso de diferentes</u> 79 <u>funciones modalidades, yo creo que podría funcionar</u> 80 <u>con plazo máximo de 5 años a excepción de que la</u> 81 <u>misma empresa solicite al trabajador bajo un nuevo</u> 82 <u>régimen, obviamente de contrato indeterminado,</u> 83 <u>cumpliendo obviamente la normativa que dispone el</u> 84 <u>Estado.</u></p> <p>85 <b>¿Qué criterios sustentarían el tiempo que debería</b> 86 <b>transcurrir entre el nuevo contrato sujeto a</b> 87 <b>modalidad celebrado y el contrato sujeto a</b> 88 <b>modalidad que ya fue cesado?</b></p> <p>89 Mira, para ser honesta, estaba planteando a mí misma 90 como responderte a esta pregunta. Yo considero dos 91 motivos: 1) con respecto a esta pregunta yo considero 92 que la misma naturaleza de la actividad y la normativa 93 dispone que en realidad podamos generar un espacio 94 de contratación, para no desnaturalizar la misma</p>
--	--

	<p>95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127</p>	<p>actividad, 2) para dar cumplimiento al marco normativo, 3) para poder ir más al fondo de la necesidad de la empresa, porque si yo como trabajador busco un ámbito de protección y esta empresa lo único que busca es generar una mayor riqueza a través del establecimiento de nuevas contrataciones y yo considero que de continuar por un periodo no menor a este significaría o correspondería que en realidad la empresa existía o tenía un medio preexistente de que el trabajador necesitará de permanencia dentro de la empresa, es decir, lo que trato de decir es que es que <u>si en algún momento la empresa necesitara de este trabajador y si esta continuidad estuviera a través del tiempo, considero que si en algún momento hay una interrupción de al menos un año, esto no desnaturaliza el tema de la contratación, sino que más bien lo vería como una especie de no continuidad, que es lo que busca la norma que se respete.</u></p> <p><b>¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral?</b></p> <p>Yo considero que en realidad corresponden a ambas por el cómputo del plazo, como te mencioné anteriormente, y creo que a esto que va dirigida esta investigación, es poder señalar que este periodo que determina la ley para poder generar un plazo máximo de 5 años corresponde desde el inicio del cómputo del plazo, es decir, si yo inicié en el año 2016 un contrato por incremento de actividad y luego fui liquidada y posteriormente generé un nuevo vínculo laboral, el cómputo sigue desde el inicio, como te comentaba hace un momento, y que en realidad estas interrupciones laborales a las cuales usted se refiere, en realidad sí</p>
--	---	---

	<p>128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152</p>	<p>tienen que ver mucho con el vínculo laboral permanente de los trabajadores, ya que es el único elemento constitutivo para que el trabajador pueda determinar cuál es el plazo con el que está surgiendo o la naturaleza de su contrato; <u>entonces, ya dependerá también de la naturaleza de sus actividades, si ese trabajador por los elementos que constituyen su trabajo, sus funciones corresponden a un incremento de actividad con que tenga 3 años de permanencia para poder volverse un trabajador indeterminado, se tendrá que evaluar todo ello y de repente esta nueva contratación por obra determinada señalada que iba a ser por 5 años, pero en realidad con base en la primacía de la realidad te das cuenta de que solo necesitas 3 años y que ya era indeterminado a los 3 años y un día; entonces, yo considero que sí tiene que ver bastante con el vínculo laboral y con las incidencias que también tengan que ver con la evaluación de la actividad que realiza el trabajador y la duración del contrato que celebre y también si es que ha estado, pertenece o está vinculada con el contrato posterior, si corresponde a un contrato modal, por ejemplo, eso se tendrá que evaluar de manera conjunta para poder ver si corresponde con el vínculo laboral.</u></p>
<p><b>Plazo máximo de contratación</b>  <b>160-162</b></p>	<p>153 154 155 156 157 158 159 160</p>	<p><b>¿Desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.</b></p>

	161	<u>Considero que en realidad se computa desde el primer contrato sujeto a modalidad que fue interrumpido por el cómputo del plazo.</u>
	162	
	163	
<b>Desnaturalización de los contratos</b>  <b>180-187</b>	164	<b>¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad?</b> Considero lo siguiente: las interrupciones, en realidad, de alguna manera pueden llegar a fomentar la naturalización, pues en realidad creo que la desnaturalización, como bien dice la norma en el artículo 77 sobre desnaturalización de los contratos: Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; lo que a mí me interesa es la d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. <u>Considero que las interrupciones laborales hacen referencia a que hacen un cierre o liquidas al trabajador y nuevamente vuelves a contratarlo; entonces, en este caso si de alguna manera nos vamos a la acción del sujeto, la desnaturalización convendría al momento que yo mismo como empleador estoy irrumpiendo o estoy generando causales que puedan fomentar la desnaturalización de los contratos</u> , es decir, si yo como empleador, como te comentaba hace un momento, realizo actividades como contratar al trabajador, liquidarlo y nuevamente recontratarlo bajo una nueva modalidad, es obvio que las actividades que corresponderían en el contrato anterior eran inherentes a la actividad, si lo contrato bajo un contrato sujeto a
	165	
	166	
	167	
	168	
	169	
	170	
	171	
	172	
	173	
	174	
	175	
	176	
	177	
	178	
	179	
	180	
181		
182		
183		
184		
185		
186		
187		
188		
189		
190		
191		
192		
193		

	194	modalidad talvez por obra determinada para generar un mayor plazo adicional y que esto me convenga a mí como empresa para generar un menor costo o un menor riesgo de poder despedir al trabajador, de alguna manera se ve vinculado a lo que establece el literal d) del artículo 77, ya que la misma empresa está estableciendo lineamientos que de alguna manera podrían fomentar el tema de la simulación o de que en realidad el trabajador está básicamente ingresando en un marco que no le correspondería para poder generar un menor costo a la empresa y también un mayor ámbito de permanencia sin dar cumplimiento a los presupuestos inherentes de estos contratos modales.
	195	
	196	
	197	
	198	
	199	
	200	
	201	
	202	
	203	
	204	
	205	
	206	

**Informante D:**

Nombre del abogado: 0004.

Ocupación actual: Abogada.

Lugar de la entrevista: Por Zoom.

Instrumento de recopilación de datos: Entrevista semiestructurada.

Inconvenientes: Ninguno.

Categorías	N.º de línea	Descripción
	1	<p><b>¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?</b></p> <p><u>No necesariamente vulnera el principio de continuidad por el solo hecho de que exista un período de inactividad, pues repito lo que lo que dice la Casación</u></p>
	2	
	3	
	4	
	5	
	6	
	7	

<p><b>Principio de Continuidad</b></p> <p><b>5-16</b></p>	<p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p>	<p><u>16716-2016 en cuanto a la contratación sujeta a modalidad puede ser objeto de sucesivas renovaciones por el empleador, esta es una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, pues de lo contrario no la habría regulado legislativamente, no, y por lo tanto no se puede presumir que toda renovación sucesiva de contratos de trabajos sujetos a modalidad sea ilegal o que persiga perjudicar la contratación a plazo indeterminado.</u></p>
<p><b>Vínculo laboral</b></p> <p><b>22-26</b></p> <p><b>46-53</b></p>	<p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>24</p> <p>25</p> <p>26</p> <p>27</p> <p>28</p> <p>29</p> <p>30</p> <p>31</p> <p>32</p> <p>33</p> <p>34</p> <p>35</p> <p>36</p> <p>37</p> <p>38</p> <p>39</p> <p>40</p>	<p><b>¿Cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado?</b></p> <p><u>Bueno, me parece prudencial un plazo de 2 meses y medio más o menos, pero más allá del tiempo prudencial, considero que se debería reglamentar la manera de determinar la causa objetiva de la contratación,</u> así como verificar la proporción de trabajadores contratados bajo la modalidad temporal frente a los trabajadores contratados a tiempo indeterminado y si los primeros superan el número de trabajadores de los contratos indeterminados se evidenciaría una práctica orientada a encubrir la existencia de contratos a plazo indeterminado.</p> <p><b>¿Qué criterios sustentarían el tiempo que debería transcurrir entre el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado y el contrato sujeto a modalidad que ya fue cesado?</b></p> <p>Bueno el criterio que considero está en que el tiempo transcurrido entre el nuevo contrato sujeto a modalidad y el contrato anterior sería que el tiempo de espera ya no sería visto por los trabajadores como actualmente lo</p>

	<p>41</p> <p>42</p> <p>43</p> <p>44</p> <p>45</p> <p>46</p> <p>47</p> <p>48</p> <p>49</p> <p>50</p> <p>51</p> <p>52</p> <p>53</p> <p>54</p> <p>55</p> <p>56</p> <p>57</p> <p>58</p> <p>59</p> <p>60</p> <p>61</p> <p>62</p> <p>63</p> <p>64</p> <p>65</p> <p>66</p> <p>67</p> <p>68</p> <p>69</p> <p>70</p> <p>71</p> <p>72</p>	<p>ven, como unas vacaciones por haber cumplido el año laborando, porque siempre generalmente se celebran contratos mensuales y no de manera anual, pero con renovaciones mensuales, ya al término de ese año se le dan unas vacaciones de 19 días diciéndole como que va a reingresar pero <u>al ser este tiempo de espera un poco mayor, esto desanimaría a los trabajadores por el reingreso y optarían, por ahí, por otro trabajo: en consecuencia, el empleador tendría que contratar personal nuevo de manera sucesiva hasta que caiga en la cuenta de que el proceso de selección le saldría más oneroso que contratar personal a tiempo indeterminado.</u></p> <p><b>¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral?</b></p> <p>Bueno, no, porque si es que lo tomamos como, bueno, si acatamos la ley, el plazo máximo son 5 años, sea cual sea la modalidad obtenida, pues ese es el tope máximo y supuestamente Iban Arce Ceballos también tenía la misma postura, que por el tema de la prescripción de este; obviamente, primero lo evalúan desde el tope de cada modalidad, porque cada modalidad tiene un tope; por ejemplo, la necesidad del mercado, creo que son 5 años, pero la otra, la de incremento de actividad son 3 años por ejemplo, es el tope máximo, serían 3 años y ya no podría contratar por esa misma causa objetiva para el trabajador, lo tendría que volver a contratar por otro, no, por otro otra modalidad mejor dicho. Entonces, teniendo en cuenta que ya superaste los tres años, solamente te quedarían dos años para contratarlos por otra modalidad y ese sería el tope máximo.</p>
--	---	---



<p style="text-align: center;"><b>Plazo máximo de contratación</b></p> <p style="text-align: center;"><b>80-82</b></p>	<p>73</p> <p>74</p> <p>75</p> <p>76</p> <p>77</p> <p>78</p> <p>79</p> <p>80</p> <p>81</p> <p>82</p> <p>83</p> <p>84</p> <p>85</p>	<p>¿Desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.</p> <p><u>Ya me parece que debe contabilizarse el plazo máximo de contratación desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido,</u> en concordancia con el artículo 74 del Decreto Supremo 03-1997-TR, dado que el tope máximo para los diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo es de 5 años.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Desnaturalización de los contratos</b></p> <p style="text-align: center;"><b>90-96</b></p>	<p>86</p> <p>87</p> <p>88</p> <p>89</p> <p>90</p> <p>91</p> <p>92</p> <p>93</p> <p>94</p> <p>95</p> <p>96</p>	<p>¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad?</p> <p>No. Bueno, mi respuesta en este caso sería como la tercera pregunta, <u>no necesariamente, porque si el ordenamiento jurídico que te da la libertad de contratar de manera sucesiva o ininterrumpida o ser intermitente, lo podrías hacer, eso no fomentaría la desnaturalización, yo creo lo que lo que fomenta la desnaturalización es no establecer la causa objetiva, que no sea determinada de manera adecuada.</u></p>

**Informante E:**

Nombre del abogado: 0005.

Ocupación actual: Abogado.

Lugar de la entrevista: Por Meet.

Instrumento de recopilación de datos: Entrevista semiestructurada.

Inconvenientes: Ninguno.

Categorías	N.º de línea	Descripción
<p data-bbox="272 748 464 815"><b>Principio de Continuidad</b></p> <p data-bbox="325 860 411 891"><b>12-15</b></p>	<p data-bbox="544 383 580 414">1</p> <p data-bbox="544 434 580 465">2</p> <p data-bbox="544 486 580 517">3</p> <p data-bbox="544 537 580 568">4</p> <p data-bbox="544 589 580 620">5</p> <p data-bbox="544 640 580 672">6</p> <p data-bbox="544 692 580 723">7</p> <p data-bbox="544 743 580 775">8</p> <p data-bbox="544 795 580 826">9</p> <p data-bbox="544 846 580 878">10</p> <p data-bbox="544 898 580 929">11</p> <p data-bbox="544 949 580 981">12</p> <p data-bbox="544 1001 580 1032">13</p> <p data-bbox="544 1052 580 1084">14</p> <p data-bbox="544 1104 580 1135">15</p> <p data-bbox="544 1155 580 1187">16</p> <p data-bbox="544 1207 580 1238">17</p> <p data-bbox="544 1258 580 1290">18</p> <p data-bbox="544 1310 580 1341">19</p> <p data-bbox="544 1361 580 1393">20</p> <p data-bbox="544 1413 580 1444">21</p> <p data-bbox="544 1464 580 1496">22</p> <p data-bbox="544 1516 580 1547">23</p> <p data-bbox="544 1568 580 1599">24</p> <p data-bbox="544 1619 580 1650">25</p>	<p data-bbox="632 383 1431 577"><b>¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?</b></p> <p data-bbox="632 598 1431 1738">Yo considero que cada relación con lo que tenemos primero, si el contrato tiene estipulado de manera objetiva la causa de contratación, podríamos ir al segundo nivel, que se le puede contratar por plazos de repente de 3 meses y después se hace la desvinculación laboral porque venció el contrato, y de ahí al mes siguiente volver a contratarlo a los 30 días, etc., <u>no creo que esto vulneraría, siempre y cuando esté justificado, yo pienso que la base es esa, que esté bien justificado y que no supere el plazo que la ley señala, que nos han puesto un tope de 5 años, entonces considero que no vulneraría siempre y cuando sea así; lo que sí va a vulnerar es si es que de repente en el primer contrato hay una causa objetiva que se detalló pero en los posteriores contratos hay una disolución de continuidad del vínculo laboral de repente no lo son, ahí sí considero que hay una vulneración pero no considero que los intervalos de contratación y en donde al trabajador se le ha reconocido y se le ha pagado y se le ha liquidado de acuerdo a ley sus beneficios sociales, no considero que haya algún tipo de vulneración.</u></p>
	<p data-bbox="544 1762 580 1794">26</p> <p data-bbox="544 1814 580 1845">27</p> <p data-bbox="544 1865 580 1897">28</p> <p data-bbox="544 1917 580 1948">29</p> <p data-bbox="544 1968 580 2000">30</p>	<p data-bbox="632 1762 1431 2011"><b>¿Cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado?</b></p>

<p>Vínculo laboral</p> <p>31-36</p> <p>58-64</p>	<p>31</p> <p>32</p> <p>33</p> <p>34</p> <p>35</p> <p>36</p> <p>37</p> <p>38</p> <p>39</p> <p>40</p> <p>41</p> <p>42</p> <p>43</p> <p>44</p> <p>45</p> <p>46</p> <p>47</p> <p>48</p> <p>49</p> <p>50</p> <p>51</p> <p>52</p> <p>53</p> <p>54</p> <p>55</p> <p>55</p> <p>56</p> <p>57</p> <p>58</p> <p>59</p> <p>60</p> <p>61</p> <p>62</p>	<p><u>Yo considero que no habría un plazo mínimo ni un plazo mayor, lo importante aquí es, reitero, analizar cuál es la razón por la cual nuevamente voy a contratar a este trabajador y debe ser una argumentación, una razón que pueda cuantificarse, que pueda valorarse de manera concreta en el caso,</u> por ejemplo, si yo tengo un incremento de mis actividades por necesidades del mercado que no tiene nada que ver por la estacionalidad, que es totalmente ajena, tengo que presentarlo en el contrato y tener un sustento medible, un sustento de cómo está el mercado en el cual nosotros nos estamos desarrollando, estamos participando y donde los clientes requieren de mayor servicio, y en esa necesidad tengo que de repente volver a contratar a esta persona que ya la liquidé; entonces, yo pienso que el punto central es plasmar de manera objetiva y tener los argumentos que sustentan lo que se está plasmando en el contrato, no sé, de repente yo sí voy a contratar a la misma persona que cesé hace 4 días y hay <i>boom</i> en el servicio que yo estoy ofreciendo y se requiere y no es estacional, entonces lo que yo tengo que demostrar objetivamente eso que está ocurriendo y esa es la razón de la contratación, podría ser un día, dos días, no sabemos, porque el mercado es muy dinámico y no sabemos qué puede pasar mañana.</p> <p><b>¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el inicio de un vínculo laboral?</b></p> <p><u>No, no inciden en el inicio laboral, como te respondí anteriormente, yo considero que desde el primer día que se contrata hasta que cumpla cinco años y puede ser en un intervalo de tiempo de 7 años, hay que tener en cuenta que para que pierda esa continuidad el</u></p>
--	---	--

	63	<u>trabajador tiene que ser contratado después de un año,</u>
	64	<u>ahí ya pierde ese derecho de acumular todo ese tiempo.</u>
<b>Plazo máximo de contratación</b>  <b>72-79</b>	65	<b>¿Desde cuándo se debería contabilizar el plazo</b>
	66	<b>máximo de contratación laboral en los contratos</b>
	67	<b>sujetos a modalidad celebrados con periodos de</b>
	68	<b>inactividad laboral? Precisar si es desde el primer</b>
	69	<b>contrato modal celebrado que fue interrumpido, o</b>
	70	<b>solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el</b>
	71	<b>mismo empleador y el mismo trabajador.</b>
	72	<u>Yo considero que desde el primer contrato se debe</u>
	73	<u>empezar a computar todo el tiempo; si yo en transcurso,</u>
	74	<u>en un tiempo de 7 años, he contratado a una persona</u>
	75	<u>por intervalos y que al sétimo año cumple 5 años y sigue</u>
	76	<u>trabajando en la empresa, este trabajador ya obtuvo</u>
	77	<u>esa estabilidad laboral que la ley te permite, es desde</u>
	78	<u>el inicio independientemente que vayan variando las</u>
	79	<u>modalidades, porque pueden variarse las modalidades</u>
	80	<u>pero que no deben sobrepasar el tiempo que establece</u>
	81	<u>la ley, ya que una vez que sobrepase ese tiempo se le</u>
	82	<u>tendría que tener como un trabajador estable.</u>
	83	
<b>Desnaturalización de los contratos</b>  <b>87-98</b>	84	<b>¿Cree usted que las interrupciones laborales</b>
	85	<b>fomentan o no la desnaturalización de los contratos</b>
	86	<b>sujetos a modalidad?</b>
	87	<u>Yo pienso que no, lo que desnaturaliza o hay fraude en</u>
	88	<u>los contratos es que si uno no justifica objetivamente la</u>
	89	<u>razón de la contratación es porque quiero vulnerar</u>
	90	<u>algún derecho del trabajador, y, lamentablemente, lo</u>
	91	<u>más fácil para cualquier empresa es poner cualquier</u>
	92	<u>razón positiva para contratar, meramente una razón o</u>
	93	<u>un texto muy vago, y de esa manera al momento que</u>
	94	<u>termina el contrato poder desligarse, eso es lo más fácil,</u>
	95	<u>pero eso nos va a llevar a un problema futuro posterior</u>

96	<u>si es que el trabajador conoce de sus derechos o si es</u>
97	<u>que se ha asesorado con algún profesional en el</u>
98	<u>derecho</u> ; por eso digo que desde el año 1993 se ha
99	estado cambiando, y se ha logrado desvirtuar la razón
100	misma de los contratos modales; entonces, hasta los
101	trabajadores ya interiorizan que la causa objetiva que
102	se ha consignado en su contrato está bien y es válida,
103	y cuando termina el contrato en la fecha de vencimiento
104	del contrato, el empleador le puede decir hasta aquí
105	nomas te liquido por vencimiento de contrato y el
106	trabajador lo asimila y acepta como que es normal, que
107	está bien y eso es por falta de conocimiento. Han sido
108	tantos años que ha habido una desinformación a la
109	sociedad a través de medios de comunicación, a través
110	también de universidades, se han socavado los
111	sindicatos, entonces no hay quién pueda asesorar e
112	informar adecuadamente a los trabajos y eso nos pasa
113	siempre. En otras legislaciones como la chilena, todo
114	trabajador implícitamente pasa más de 3 meses,
115	contablemente tienen el monto de su indemnización, ya
116	saben cuánto se le va a pagar a esa persona si se le
117	despide sin una causa justificada, entonces esa cosas
118	no las tenemos acá porque ya se perdió, se han diluido
119	esas cosas en el tiempo, entonces las personas
120	estamos inmersas o ya tenemos como que si fuese una
121	verdad que los contratos modales sea la causa que se
122	señale en el contrato estos están también, y cuando se
123	termina, el empleador tiene el derecho, la facultad y la
124	prerrogativa de desvincular al trabajador, pero creo eso
125	es un error que no hemos sido advertidos en principio
126	por los propios trabajadores y, en segundo lugar,
127	porque toda esta información que nos han
128	bombardeado por todos lados indicándonos que la

	<b>129</b>	estabilidad laboral es un peligro para la economía, para las inversiones, etc., eso también ha influido por falta de procedimientos adecuados para poder revisar la rentabilidad de la producción de los trabajadores, lo más fácil es retirarlo cuando vence su contrato.
	<b>130</b>	
	<b>131</b>	
	<b>132</b>	
	<b>133</b>	

**Informante F:**

Nombre del abogado: 0006.

Ocupación actual: Abogada.

Lugar de la entrevista: Por Meet.

Instrumento de recopilación de datos: Entrevista semiestructurada.

Inconvenientes: Ruido.

<b>Categorías</b>	<b>N.º de línea</b>	<b>Descripción</b>
<b>Principio de continuidad</b>  <b>6-11</b>	<b>1</b>	<b>¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?</b>
	<b>2</b>	
	<b>3</b>	
	<b>4</b>	
	<b>5</b>	<u>A mi criterio, no, en la medida en que la contratación a plazo fijo tenga una causa objetiva realmente válida, es decir, si yo te contrato por un tema de suplencia por un mes y el titular regresa y deja unos cuarenta y cinco días a dos meses, tengo otro puesto que tú puedes cubrir, no habría ningún inconveniente.</u>
	<b>6</b>	
	<b>7</b>	
	<b>8</b>	
	<b>9</b>	
	<b>10</b>	
	<b>11</b>	
	<b>12</b>	<b>¿Cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado?</b>
	<b>13</b>	
	<b>14</b>	
	<b>15</b>	
	<b>16</b>	

<p><b>Vínculo laboral</b></p> <p>17-20</p> <p>25-28</p> <p>31-34</p>	<p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p> <p>22</p> <p>23</p> <p>24</p> <p>25</p> <p>26</p> <p>27</p> <p>28</p> <p>29</p> <p>30</p> <p>31</p> <p>32</p> <p>33</p> <p>34</p>	<p><u>En lo personal, yo aplico cuarenta y cinco días calendario por un tema de razonabilidad y porque ha habido una casación en la cual se comentó que era un plazo razonable por lo menos para la Corte Suprema.</u></p> <p><b>Con referencia a la pregunta anterior, ¿qué criterios sustentarían el tiempo que debería transcurrir entre el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado y el contrato sujeto a modalidad que ya fue cesado?</b></p> <p><u>En los casos que yo patrocinó utilizo el criterio de la Casación 18751-2017 Lima, que debe existir 45 días calendario para romper la continuidad y el vínculo laboral.</u></p> <p><b>¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el inicio de un vínculo laboral?</b></p> <p><u>No, básicamente es la posición de la anterior, si cada vínculo está debidamente sustentado, por qué motivo es a plazo fijo, pues no habría ningún inconveniente. Serían relaciones independientes.</u></p>
<p><b>Plazo máximo de contratación</b></p> <p>42-48</p>	<p>35</p> <p>36</p> <p>37</p> <p>38</p> <p>39</p> <p>40</p> <p>41</p> <p>42</p> <p>43</p> <p>44</p> <p>45</p> <p>46</p> <p>47</p> <p>48</p>	<p><b>¿Desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.</b></p> <p><u>En mi opinión, considero que el segundo contrato en la medida de que uno haya pasado un plazo razonable entre ambos contratos; y dos: que se haya cumplido con las obligaciones labores de cada vínculo laboral de forma independiente; y tres: que estos contratos sean plenamente válidos, es decir, que cumplan con las formalidades, especialmente la causa objetiva.</u></p>

<b>Desnaturalización de los contratos</b>  <b>52-54</b>	49	<b>¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad?</b>
	50	
	51	
	52	<u>No, si el contrato está realmente bien redactado y la</u>
	53	<u>causa objetiva puede ser acreditada no hay ningún</u>
	54	<u>problema.</u>

**Informante G:**

Nombre del abogado: 0007.

Ocupación actual: Abogado.

Lugar de la entrevista: Por zoom.

Instrumento de recopilación de datos: Entrevista semiestructurada.

Inconvenientes: Ninguno.

<b>Categorías</b>	<b>N.º de línea</b>	<b>Descripción</b>
<b>Principio de continuidad</b>  <b>14-21</b>	1	<b>¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?</b>
	2	
	3	
	4	
	5	En primer lugar, el principio continuidad está asociado a
	6	la estabilidad laboral en función de dos puntos:
	7	continuidad perpetua y respeto a los plazos. La perpetua
	8	es el comportamiento que el trabajador tiene con la
	9	empresa de trabajar todos los días que debe trabajar
	10	cumpliendo los horarios que debe tener y ciñéndose al
	11	reglamento interno de trabajo; hasta ahí no hay nada
	12	novedoso, no hay nada nuevo, pero la pregunta está
	13	planteada respecto a la figura de periodos de inactividad
	14	entre el trabajador y el empleador, entonces <u>estamos</u>



	<p>15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37</p>	<p><u>hablando de periodo de inactividad, obviamente estamos alterando la figura del principio de continuidad porque en sí el principio de continuidad está enfocado entre los dos agentes, entre el trabajador y la empresa: la empresa de pagar puntualmente, de cumplir con todos los requisitos legales y el trabajador de portarse como trabajar todos los días.</u> que se cumplan los horarios, pero qué pasa si un trabajador pide permiso a diario, si una trabajador se enferma, porque en este caso el trabajador, por ejemplo de la casación, hubo días de inactividad, casi 22 o 23 días de inactividad, y qué pasa en este caso, estábamos hablando sobre el respeto al principio de continuidad, no por parte del trabajador pero sí por parte de la empresa, porque recordemos que uno de los puntos de la casación menciona que la empresa sí pagó la compensación por tiempo de servicio como correspondía, pero había una excepción a la regla y es que el tiempo que el trabajador no se tomó en consideración de su tiempo de inactividad no se estaba considerando en este beneficio social. A mi parecer, los contratos sujetos a modalidad mientras que no haya un respeto por parte del trabajador sí estarían vulnerando el principio de continuidad.</p>
<p>Vínculo laboral</p> <p>93-97</p> <p>100-106</p>	<p>38 39 40 41 42 43 44 45 46 47</p>	<p><b>¿Cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado?</b></p> <p>Esta pregunta, si me permites, la voy a dividir en dos para poder comprender, pero al mismo tiempo esto lo voy a llevar un segundo a la materia civil para comprender, porque en materia civil común y corriente, ordinaria, sabemos que el <i>pacta sunt servanda</i>, que es</p>

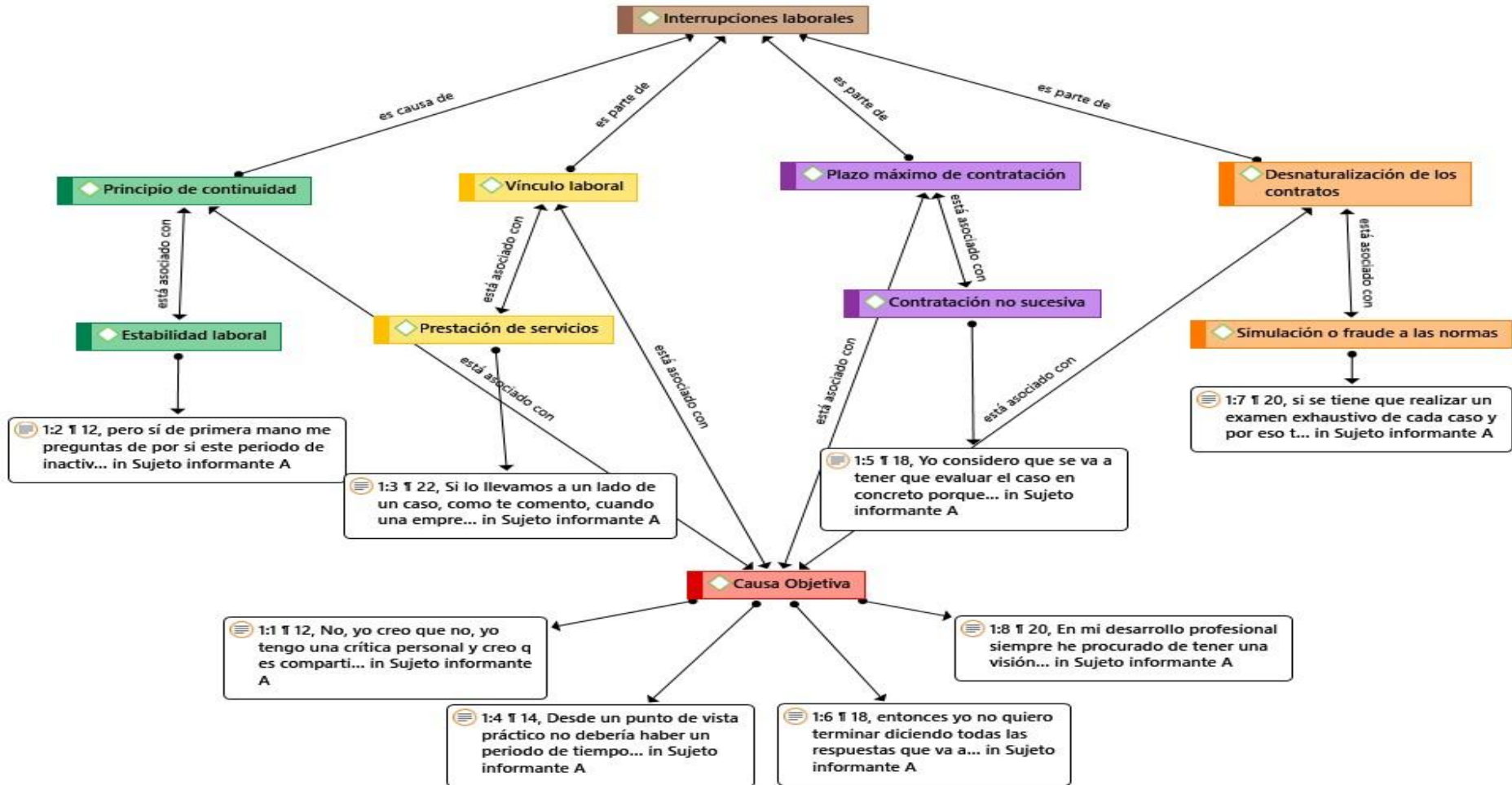
	<p>48 el derecho al respeto a los contratos, se basa 49 exclusivamente en esa noción, el respeto a los 50 contratos; bajo ese criterio, la celebración de los 51 contratos, vamos a tomar un ejemplo claro de 52 arrendamiento. Si al año yo, por ejemplo, con usted 53 hago contrato de arrendamiento, pasado un tiempo de 54 un año usted no me pide renovar y yo no le digo nada, 55 tácitamente el contrato se extiende un año más, 56 obviamente; disculpe, eso no está regulado por el 57 Código Civil, eso está regulado por la práctica jurídica, y 58 decir eso sucede siempre. Ahora, esa misma figura la 59 vamos a trasladar ahora sí a la figura laboral, un 60 trabajador ordinario que tiene el plazo de un año y 61 pasado el año y un día y la empresa no me renueva no 62 me escribe, no me dice: señor Andrés, usted quiere 63 renovar, señor Andrés, le van a subir un poco más el 64 sueldo o señor Andrés, gracias por su servicio, hasta 65 luego, pero ya finiquitó el contrato, al día siguiente la 66 empresa debería tácitamente continuar con el contrato, 67 pero yo le digo a usted, señorita, habría una situación 68 clara ahí que no teníamos que hacer un nuevo contrato, 69 a la pregunta menciona cuál es el tiempo en que usted 70 considera que debería transcurrir para considerar que 71 el nuevo contrato, cuando hablamos de nuevo contrato 72 quiere decir que vamos a volver a sentarnos en una 73 mesa, vamos a conversar sobre nueva remuneración, 74 quizás nuevos horarios, nuevas funciones, entonces si 75 no hay todo esto se entendería como tácito, no habría 76 un nuevo contrato, y simplemente con el contrato que 77 inicié va a continuar en el tiempo. Me remito a aclarar un 78 punto dentro de la figura de mi experiencia en la 79 empresa que yo trabajo, pues vemos esa figura y 80 bastantes trabajadores que están desde hace 8 años y</p>
--	--

	<p>81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107</p>	<p>cuando yo llegué les pregunté: me puedes mostrar los modelos de contrato; sí, aquí está, y me dieron de 8 años y yo les pregunté por qué no tienen de ahora último, todavía pospandemia, que ha habido bastantes cambios legales en el ínterin de la pandemia, y me dicen que no porque ya es estable, pero si viniera una autoridad representante de Sunafil a poder inspeccionar y hacer una auditoría legal va a ver un vacío grande. cómo han cambiado la situación de la política salarial con este trabajador, cumple las mismas funciones que hace 8 años, sigue viniendo a la misma hora, tiene beneficios extra, ya es padre de familia, hay muchos caracteres cambiantes, entonces a la pregunta, <u>yo diría puntualmente que para mí sería un año, en un año a un trabajador se le tiene que renovar un nuevo contrato y si no, tácitamente se le tiene que continuar el contrato, pero con el respeto de la inicial al contrato originario.</u></p> <p><b>¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el inicio de un vínculo laboral?</b></p> <p><u>Sí, si las interrupciones son muy repetitivas en el tiempo debería reconfigurarse el contrato, no debería quedarse con la figura de un contrato desde el inicio, y me podrán decir que esto contradice su respuesta de hace dos o tres preguntas atrás, pero no tanto, porque acá están planteando una situación de interrupciones laborales, entonces el contrato va a perder su naturaleza como en forma y como en fondo.</u></p>
<p><b>Plazo máximo de contratación</b></p> <p><b>116-119</b></p>	<p>108 109 110 111 112 113</p>	<p><b>¿Desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o</b></p>

	<p>114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130</p>	<p><b>solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.</b></p> <p><u>Tomando las palabras anteriores mencionadas en la última líneas, yo hice mención de que si existen dos contratos, pues yo me quedaría desde cuándo voy a tomar el plazo, es desde el originario, porque hay que entender que desde el primer día en que un trabajador empieza a laborar en una empresa corren todos sus beneficios sociales, ya sea en días, ya sea en meses, va a ser en semestres, hasta en años, va a correr desde el primer día; usted, como conocerá del derecho laboral, ya podrá entender que la figura de los beneficios sociales es un gran dilema que existe por culpa de la inejecución contractual, por culpa de la mala aclaración contractual; a la pregunta, yo diría exclusivamente que desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, esa sería mi respuesta.</u></p>
<p><b>Desnaturalización de los contratos</b></p> <p><b>134-140</b></p>	<p>131 132 133 134 135 136 137 138 139 140</p>	<p><b>¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad?</b></p> <p><u>Esa pregunta podría entenderse como algo muy obvio, ya que cuando alguien interrumpe algo, obviamente no va a respetar la naturaleza del contrato, y el artículo 77 exclusivamente habla sobre la desnaturalización de los contratos, el D.L. 728 lo plantea en su artículo 77, pero hay un punto importante, hay que saber justificar las interrupciones, hay interrupciones injustificadas.</u></p>

**Figura 3**

Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 001



**De la Figura 3:** La primera entrevista fue realizada al abogado J.S., a quien se le denominará informante 001. Precisó que el principio de continuidad no se vería afectado por las interrupciones laborales, recalcando que se deberá corroborar si los contratos modales han sido celebrados por una causa objetiva válida. Además, indicó que no se debería imponer un plazo o un periodo de tiempo entre los contratos modales celebrados con periodos de inactividad para calificar al nuevo contrato modal celebrado como independiente del contrato primigenio cesado, debido a que la causa objetiva y los requisitos de contratación son los únicos elementos válidos para demostrar que se ha celebrado un nuevo contrato modal independiente del contrato modal ya cesado; sin embargo, señaló que las interrupciones laborales no deberían afectar el vínculo laboral cuando las funciones que desempeñe el colaborador en el nuevo contrato modal celebrado sean la mismas que el contrato primigenio, motivo por el cual, a pesar de las interrupciones laborales, debe considerarse al vínculo laboral como único cuando el trabajador desempeñe las mismas funciones que el contrato primigenio.

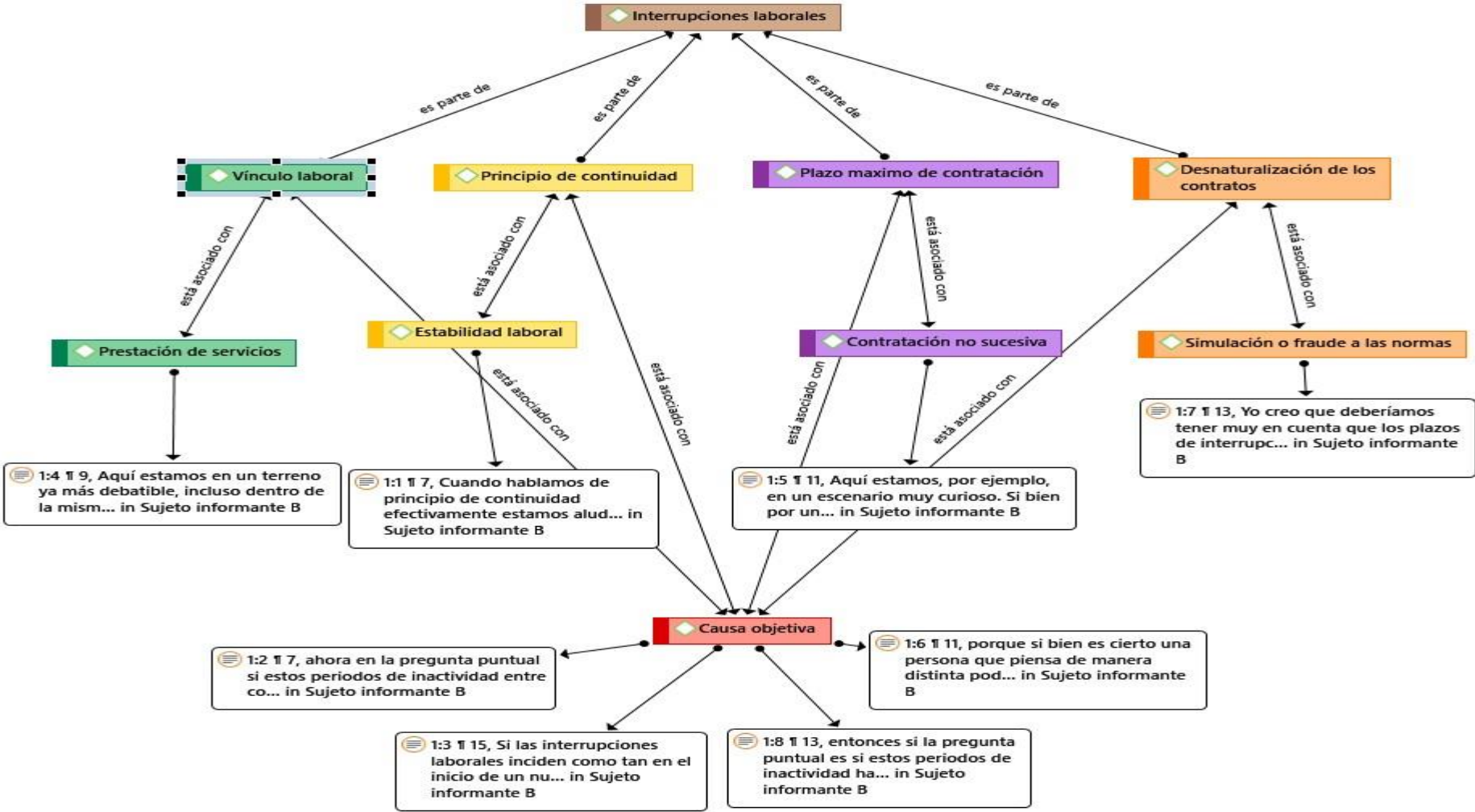
Por otro lado, con relación a la contabilización del plazo máximo de contratación, indicó que se tendría que evaluar cada caso en particular, principalmente la causa objetiva de contratación del primer contrato modal (primigenio) y los posteriores contratos modales, por lo cual se deberá aplicar el principio de primacía de la realidad.

En cuanto a la desnaturalización de los contratos modales por las interrupciones laborales, precisó que no se debe hacer una presunción, sino más

bien debe verificarse cada caso en particular, sobre todo la causa objetiva de contratación y después llegar a una conclusión.

**Figura 4**

Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 002





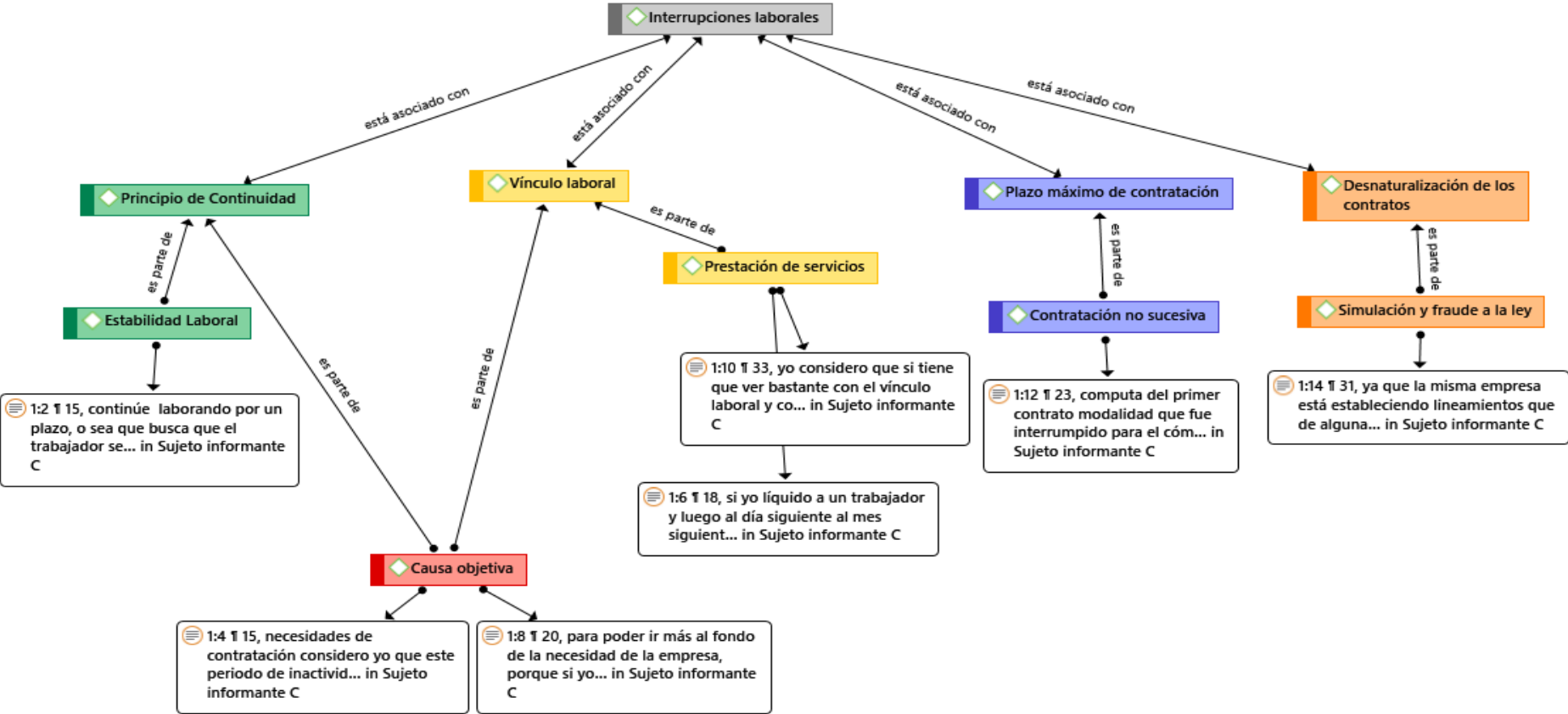
**De la Figura 4:** La segunda entrevista fue realizada al abogado L.Z., a quien se le denominará informante 002. Preciso que no todos los periodos de inactividad atentarían contra el principio de continuidad, debido a que los contratos modales se originan para atender necesidades temporales, por lo cual se tendría que evaluar cada caso en particular. Además, señaló que indicar un plazo razonable para considerar el nuevo contrato modal independiente del contrato modal ya cesado es muy subjetivo, pese a que los temas de fondo son objetivos, como lo son la simulación o fraude y salvaguardar la continuidad, por lo cual se debe manejar como criterio el plazo de 20 días, de acuerdo con los parámetros jurisprudenciales de la normativa peruana, pero siempre se deberá evaluar cada caso en particular.

Respecto a la contabilización del plazo máximo de contratación, manifestó que se debería computar a partir del primer contrato, debido a que si se realiza la contabilización a partir del último contrato modal se estaría yendo en contra de todo lo que el derecho laboral trata de tutelar.

En cuanto a la desnaturalización de los contratos modales por las interrupciones laborales, aseveró que muchas veces las interrupciones laborales son usadas por el empleador para romper el vínculo laboral, por lo cual deberá evaluarse cada caso en particular, principalmente la causa objetiva de contratación laboral sujeta a modalidad.

**Figura 5**

*Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 003*



**De la Figura 5:** La tercera entrevista fue realizada a la abogada A.C., a quien se le denominará informante 003. Señaló que los periodos de inactividad sí atentarían contra el principio de continuidad, debido a que este tiene la finalidad de insertar al trabajador al ámbito laboral, pero las interrupciones laborales estarían fragmentando la permanencia del colaborador en la empresa. Asimismo, indicó que las interrupciones laborales no afectarían el vínculo laboral cuando las funciones que realice el colaborador sean las mismas que el contrato inicial que ya fue cesado, debiendo entenderse que hay un solo vínculo laboral.

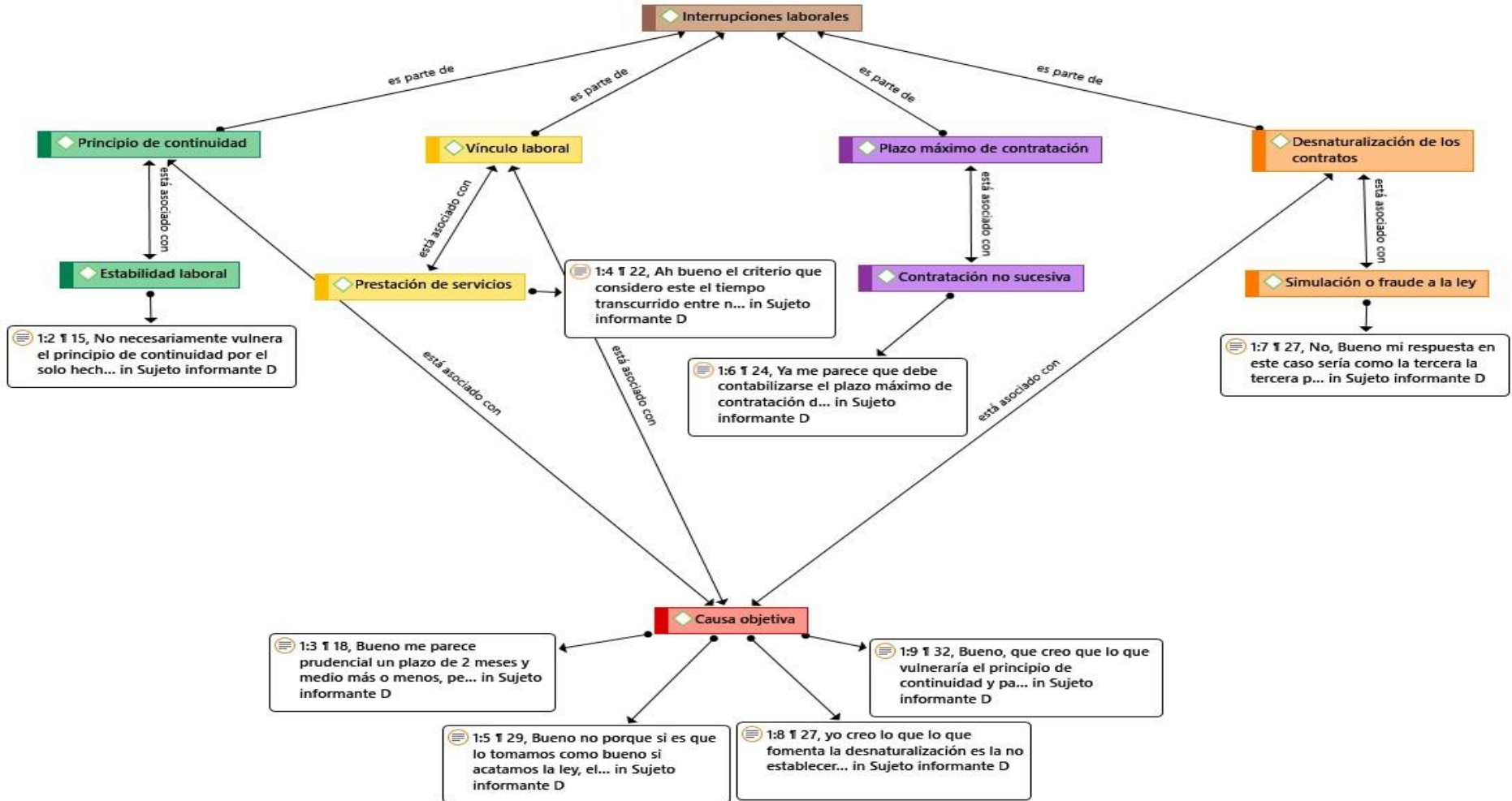
Comentó, igualmente, que debería transcurrir un año para poder recontractar a un trabajador, y esta nueva relación laboral sea considerada como una nueva relación laboral independiente de la que fue anteriormente cesada.

Además, precisó que el cómputo del plazo máximo de contratación debe realizarse desde el primer contrato modal que fue interrumpido.

En cuanto a la desnaturalización de los contratos modales, consideró que las interrupciones laborales de alguna manera son utilizadas por los empleadores para suspender la relación laboral e impedir que el trabajador tenga un vínculo laboral indeterminado.

Figura 6

Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 004



**De la Figura 6:** La cuarta entrevista fue realizada a la abogada A.G., a quien se le denominará informante 004. Preciso que los periodos de inactividad no atentarían contra el principio de continuidad, debido a que la contratación sujeta a modalidad puede ser objeto de sucesivas renovaciones.

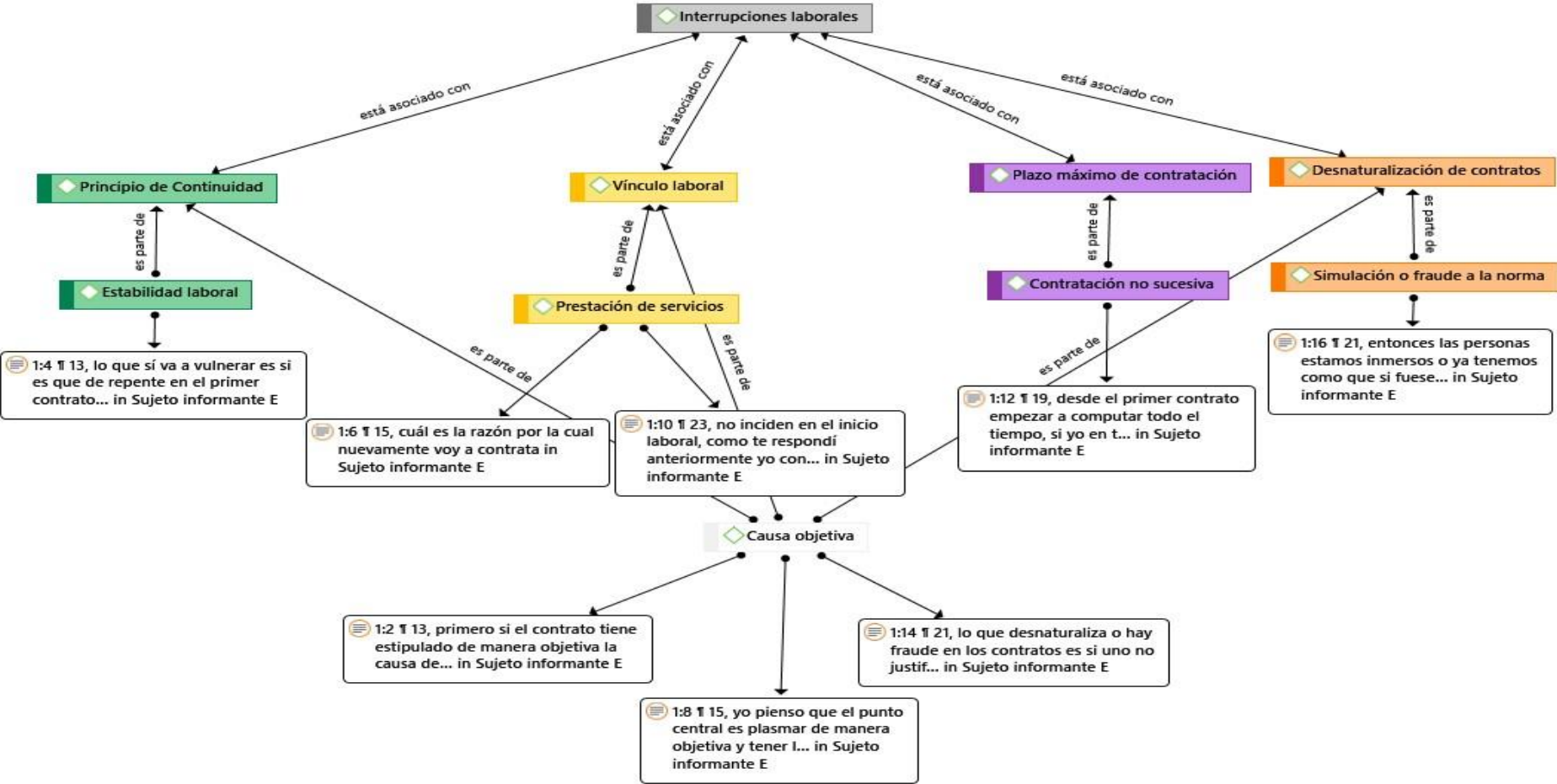
Asimismo, comentó que deberían transcurrir dos meses y medio para que el nuevo contrato sujeta a modalidad sea considerado independiente de la anterior relación ya cesada, pues este tiempo de espera desanimaría a los trabajadores para su reingreso y, de esta manera, optarían por buscar a otro trabajo; el empleador, al tener que contratar a un nuevo personal, sabría que es más oneroso el proceso de selección que contratar a un personal por tiempo indeterminado.

Además, aseveró que el cómputo del plazo máximo de contratación debe realizarse desde el primer contrato modal que fue interrumpido.

En cuanto a la desnaturalización de los contratos modales, indicó que las interrupciones laborales no causan las desnaturalizaciones de los contratos sujetos a modalidad; en cambio, la falta de precisión de la causa objetiva sí fomentaría la desnaturalización de los contratos modales.

**Figura 7**

*Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 005*



**De la Figura 7:** La quinta entrevista fue realizada al abogado C.A., a quien se le denominará informante 005. Preciso que la interrupción laboral no atentaría contra el principio de continuidad si es que el contrato modal es celebrado estipulando una causa justa.

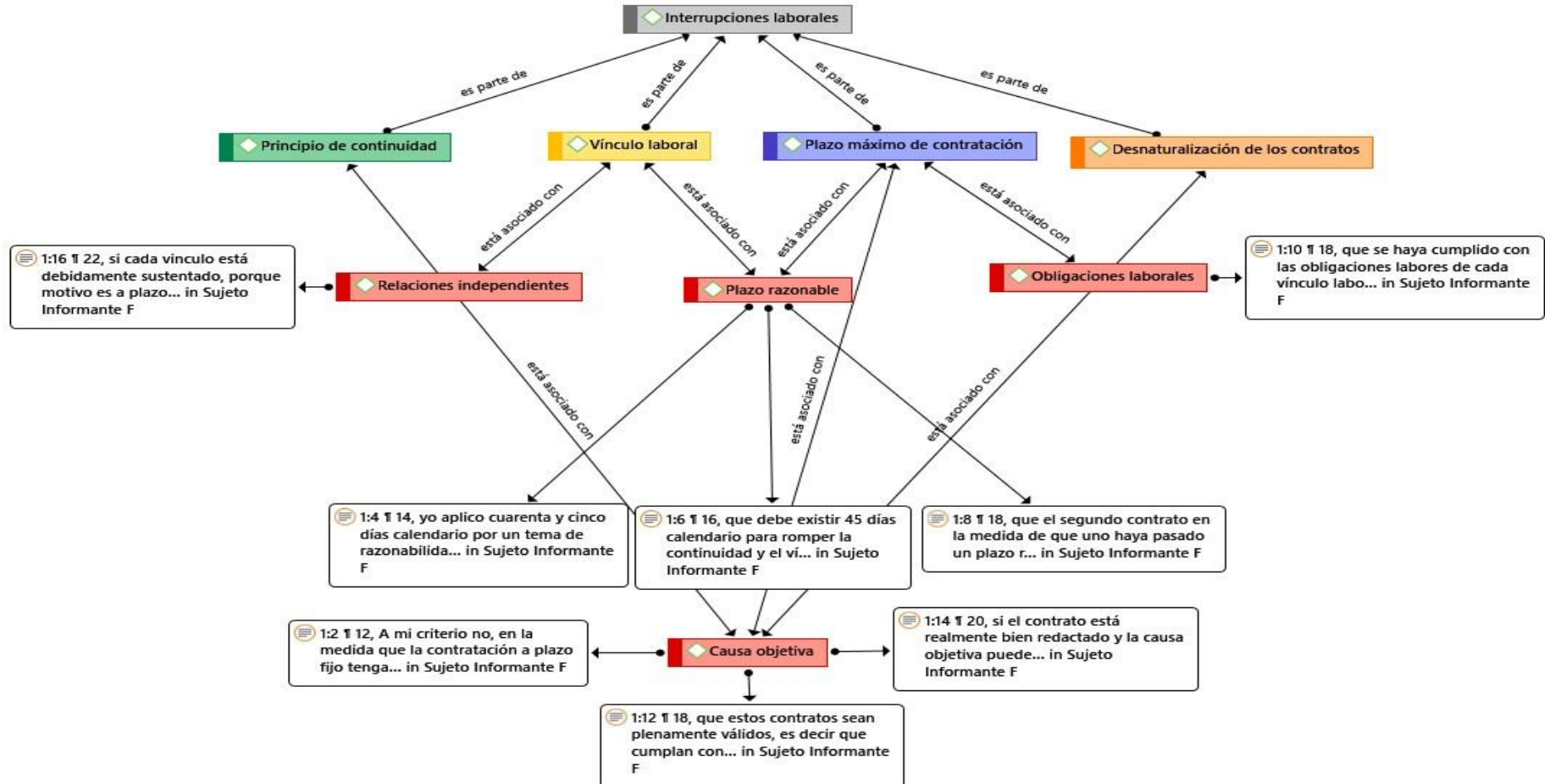
Además, indicó que no debería haber un plazo mínimo ni máximo para poder celebrar un nuevo contrato modal con un mismo trabajador, recalcando que debería evaluarse principalmente si existe una causa objetiva de contratación a plazo fijo.

Respecto a la contabilización del plazo máximo de contratación, señaló que se debería computar a partir del primer contrato, es un derecho del trabajador por el tiempo de permanencia en la empresa.

En cuanto a la desnaturalización de los contratos modales por las interrupciones laborales, aseveró que se debería evaluar cada caso en particular, sobre todo si existe una causa objetiva que justifique que las necesidades temporales de contratación existieron en diferentes momentos, lo que ocasionó las interrupciones labores entre los contratos modales.

**Figura 8**

*Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 006*





**De la Figura 8:** La sexta entrevista fue realizada a la abogada F.G, a quien se le denominará informante 006. Preciso que las interrupciones laborales no vulnerarían el principio de continuidad en la medida en que el contrato sujeto a modalidad sea celebrado por una causa justa.

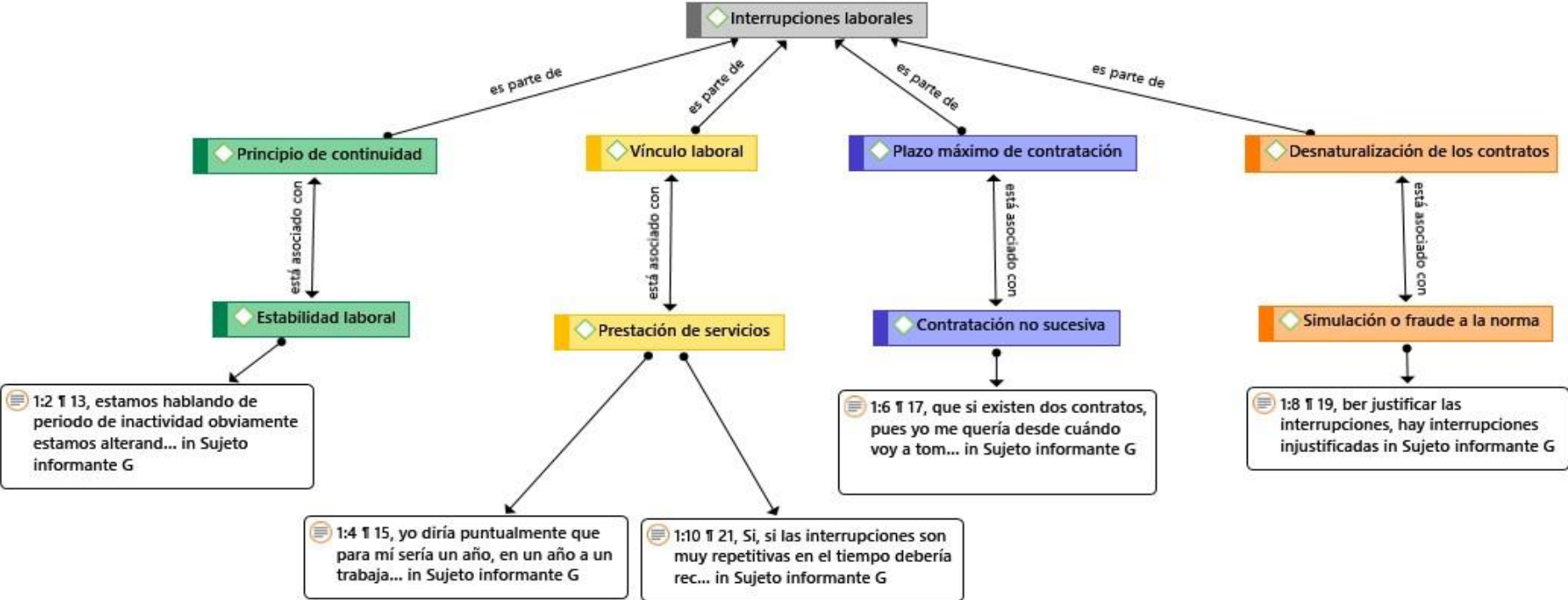
Además, señaló que deberían transcurrir 45 días calendario para romper la continuidad del vínculo laboral, según lo establecido en la Casación 18751-2017 Lima, que dispone que por un tema de razonabilidad, 45 días calendarios son suficientes para demostrar la no continuidad de dos relaciones laborales.

Asimismo, recalco que el plazo máximo de contratación se debería contabilizar por cada vínculo laboral de forma independiente, previa demostración de que ha transcurrido un plazo razonable, que se haya cumplido con pagar las obligaciones laborales y, por último, que los contratos cumplan con las formalidades que establece la ley, principalmente la causa objetiva de contratación.

En cuanto a la desnaturalización de los contratos modales por las interrupciones laborales, manifestó que los contratos que cumplan con determinar la causa objetiva de contratación no ocasionarían la desnaturalización de los contratos sujeto a modalidad.

**Figura 9**

*Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 007*



**De la Figura 9:** La séptima entrevista fue realizada al abogado A.B, a quien se le denominará informante 007. Afirmó que en los casos en que existan periodos de interrupción se estaría vulnerando el derecho a la estabilidad laboral del trabajador, y esta estabilidad debe entenderse como continuidad perpetua y el respeto a los plazos.

Con relación al vínculo laboral, indicó que debería trascurrir un año para romper la continuidad laboral, es decir, para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad es independiente del contrato primigenio.

Además, precisó que el plazo máximo de contratación debería empezar a computarse desde el contrato originario, debido que desde el primer día en que el trabajador empieza a laborar le corresponden todos los derechos laborales reconocidos por ley.

Asimismo, señaló que las interrupciones laborales sí fomentan la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, ya que no se estaría respetando la naturaleza del contrato. Asimismo, sugirió que se debería evaluar cada interrupción, porque hay ocasiones que estas son justificadas.

#### 4.4. Triangulación de resultados

Preguntas	Entrevistado A	Entrevistado B	Entrevistado C	Entrevistado D	Entrevistado E	Entrevistado F	Entrevistado G	COINCIDENCIAS
¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?	Creo que sí, efectivamente, lo que se tiene que corroborar y es lo que dice la norma es que tenga la causa objetiva de contratación y que se cumplan con determinados requisitos y formalidades, si el empleador cumple con eso, no es este periodo de inactividad o este periodo de interrupción no entraría a tallar ni analizarse, sino más bien se tendría que cumplir si es que finalizado el contrato cumpliste con efectivamente liquidar al trabajador y entregar todos los beneficios de ley y después de eso volvió a aparecer una causa objetiva, sea la misma o sea otra que justifica nuevamente la contratación	Yo te diría que va a depender mucho de cada situación, no podríamos tampoco entender de que el hecho de que exista una inactividad entre un contrato modal y otro, necesariamente ya está atentando ante el principio de continuidad laboral, porque precisamente existen los contratos modales y tal cual está regulado en la contratación modal en nuestro país.	Considero que este periodo de inactividad sí vulneraría al principio de continuidad, porque lo que busca es que no se irrumpe o fragmente este periodo que nos otorga la ley, pero que de alguna manera fragmenta lo ya establecido por norma, y como te comentaba, el artículo 78 del Decreto Legislativo 728.	No necesariamente vulnera el principio de continuidad por el solo hecho de que exista un período de inactividad, pues lo que dice la casación 16716-2016 en cuanto a la contratación sujeta a modalidad puede ser objeto de sucesivas renovaciones por el empleador, esta es una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, pues de lo contrario no la habría regulado legislativamente, no, y por lo tanto no se puede presumir que toda renovación sucesiva de contratos de trabajos sujetos a modalidad sea ilegal o que persigo perjudicar la contratación a	No creo que esto vulneraría, siempre y cuando esté justificado yo pienso que la base es esa, que esté bien justificado y que no supere el plazo que la ley señala, que nos han puesto un tope de 5 años.	A mi criterio, no, en la medida en que la contratación a plazo fijo tenga una causa objetiva realmente válida, es decir, si yo te contrato por un tema de suplencia por un mes y el titular regresa y deja unos 45 días a dos meses tengo otro puesto que tú puedes cubrir, no habría ningún inconveniente.	Estamos hablando de periodo de inactividad, obviamente estamos alterando la figura del principio de continuidad, porque en sí el principio de continuidad está enfocado entre los dos agentes, entre el trabajador y la empresa; la empresa, de pagar puntualmente, de cumplir con todos los requisitos legales, y el trabajador de portarse como trabajar todos los días.	La mayoría de los entrevistados coinciden en que las interrupciones laborales no vulneran el principio de continuidad; lo que se deberá analizar principalmente es si existe la causa objetiva de contratación.

	temporal del trabajador, perfecto.			plazo indeterminado .				
<b>¿Cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado?</b>	Desde un punto de vista práctico no debería haber un periodo de tiempo, no debería existir, se tiene que ser riguroso con verificar que ambos contratos tengan los requisitos y formalidades que exige la norma y que es básicamente la causa objetiva, tener el contrato suscrito, que efectivamente se establezcan los plazos dependiendo del tiempo de contrato sujeto a modalidad que tú utilices y que se cumpla con ello, y eso es lo que se tiene que reforzar.	Yo no me aventuraría a decir cuál debería ser el plazo razonable, porque siempre va a existir una circunstancia particular de cada caso y caso; entonces sí es importante que manejemos criterios prudenciales o razonables, es evidente en este caso, actualmente nos estamos guiando por el criterio de 20 días; es más, hoy en día yo también he tenido que hacer consultas diversas, hoy por hoy llamas a la línea del Ministerio de Trabajo, pides asesoría laboral con un especialista y todos manejan el mismo criterio, te van a decir que el plazo que debe existir para que	Al menos esperar un año para poder hacer la contratación, si nos encontramos en el supuesto de contratación, en el segundo supuesto y en el caso de diferentes funciones modalidades, yo creo que podría funcionar con plazo máximo de 5 años, a excepción de qué la misma empresa solicite al trabajador bajo un nuevo régimen, obviamente de contrato indeterminado, cumpliendo la normativa que dispone el Estado.	Bueno, me parece prudencial un plazo de 2 meses y medio más o menos, pero más allá del tiempo prudencial, considero que se debería reglamentar la manera de determinar la causa objetiva de la contratación.	Yo considero que no habría un plazo mínimo ni un plazo mayor, lo importante aquí es, reitero, analizar cuál es la razón por la cual nuevamente voy a contratar a este trabajador y debe ser una argumentación, una razón que pueda cuantificarse, que pueda valorarse de manera concreta en el caso.	En lo personal yo aplico 45 días calendario por un tema de razonabilidad y porque ha habido una casación en la cual se comentó que es un plazo razonable por lo menos para la Corte Suprema.	Yo diría, puntualmente, que para mí sería un año, en un año a un trabajador se le tiene que renovar un nuevo contrato y si no, tácitamente se le tiene que continuar el contrato, pero con el respeto de la inicial al contrato originario.	La mayoría de los entrevistados coinciden en que no debía haber un plazo mínimo ni máximo entre los contratos sujetos a modalidad, lo que debe valorarse al momento de celebrar un contrato modal es si realmente existe la causa objetiva.

		no se entienda que existió continuidad laboral, te van a decir tiene que ser más de 20 días, tal cual lo está remitiendo la jurisprudencia.						
<b>¿Qué criterios sustentarían el tiempo que debería transcurrir entre el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado y el contrato sujeto a modalidad que ya fue cesado?</b>			Si en algún momento la empresa necesitara de este trabajador y si esta continuidad estuviera a través del tiempo, considero que si en algún momento hay una interrupción de al menos un año, esto no desnaturaliza el tema de la contratación, sino que más bien lo vería como una especie de no continuidad, que es lo que busca la norma que se respete.	Al ser este tiempo de espera un poco mayor, desanimarías a los trabajadores por el reingreso y optarían por ahí a otro trabajo; en consecuencia, el empleador tendría que contratar personal nuevo de manera sucesiva hasta que caiga en cuenta que el proceso de selección le saldría más oneroso que contratar personal a tiempo indeterminado.		En los casos que yo patrociné utilicé el criterio de la Casación 18751-2017 Lima, que debe existir 45 días calendario para romper la continuidad y el vínculo laboral.		
<b>¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el inicio de un vínculo laboral?</b>	Cuando inicia su relación por prestación de servicios por incremento de actividad, realizaba las labores A y B, cuando es contratado por	¿Si las interrupciones laborales inciden como tal en el inicio de un nuevo vínculo laboral?, bueno, definitivamente tienen mucha	Entonces, ya dependerá también de la naturaleza de sus actividades, si ese trabajador por los elementos que constituyen su trabajo, sus funciones,	Bueno, no, porque si es que lo tomamos como bueno sí acatamos la ley, el plazo máximo son 5 años, se aprecia la modalidad sea cual sea la modalidad	No, no inciden en el inicio laboral, como te respondí anteriormente, yo considero que desde el primer día que se contrata hasta que cumpla cinco años y puede ser en un	No, básicamente es la posición de la anterior, si cada vínculo está debidamente sustentado, porque se motivó el	Sí, si las interrupciones son muy repetitivas en el tiempo debería reconfigurarse el contrato, no debería quedarse con la	Los entrevistados coinciden en establecer que las interrupciones laborales no inciden en el inicio de un nuevo vínculo laboral.

	<p>servicio específico sigue realizando las labores A y B, pero la empresa creyendo que es una nueva relación laboral por una nueva modalidad, le pone nuevamente tres meses de periodo de prueba y lo despiden durante los tres meses, en ese caso en concreto, por ejemplo, yo que no se aplicaba un periodo de prueba pero no por la modalidad, sino por el tipo de prestación de servicios y la razón del periodo de prueba, el periodo de prueba es que tú demuestras que efectivamente te estás acomodando al puesto de trabajo; él ya venía tres años realizando lo mismo, la modalidad no justifica, en este tipo de casos no se analiza necesariamente si es que inició actividad, servicio específico u obra determinada por suplencia, sino que</p>	<p>incidencia y lo podemos ver desde las situaciones más simples, hay casos en los que, por ejemplo, la propia contratación modal tiene casos o modalidades en los cuales es muy claro cuándo existe una necesidad real, cuándo no, y estamos hablando de un contrato de obra o servicio; yo creo que es ejemplo más claro que tenemos que existió una causa objetiva en algún momento y probablemente luego voy a tener otra.</p>	<p>corresponde a un incremento de actividad con que tenga 3 años de permanencia para poder volverse un trabajador indeterminado, se tendrá que evaluar todo ello y de repente esta nueva contratación por obra determinada señalada que iban a ser por 5 años, pero en realidad con base en la primacía de la realidad te das cuenta de que solo necesita 3 años y que ya era indeterminado de enviar 3 años y un día.</p>	<p>obtenida, pues ese es el tope máximo y supuestamente Iban Arce Ceballos también tenía la misma postura, que por el tema de la prescripción de este, obviamente primero lo evalúan desde el tope de cada modalidad, porque cada modalidad tiene un tope.</p>	<p>intervalo de tiempo de 7 años, hay que tener en cuenta que para que pierda esa continuidad el trabajador tiene que ser contratado después de un año, ahí ya pierde ese derecho de acumular todo ese tiempo.</p>	<p>contrato a plazo fijo, pues no habría ningún inconveniente. Serían relaciones independientes.</p>	<p>figura de un contrato desde el inicio, y me podrán decir que esto contradice su respuesta de hace dos o tres preguntas atrás, pero no tanto, porque acá están planteando una situación de interrupciones laborales; entonces, el contrato va a perder su naturaleza como de forma y como de fondo.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

	se analizan varios elementos; por ejemplo, en este caso que te comento, para mí de hecho cuando lo vimos, sí merecía una continuidad, no había una interrupción, pero no por la modalidad que aplicaban sino por el tipo de servicio que realizaban.							
<b>¿Desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral?</b>	Yo creo que aquí va a ser muy importante nuevamente y es que el derecho laboral es así, primacía de la realidad; si por ejemplo pasaron cinco días y fuiste contratado exactamente para los mismo servicios, para la misma causa objetiva y se te inició con una nueva relación laboral y no hiciste una prórroga se va a tener que, efectivamente, acá hubo una desnaturalización; si pasaron dos meses, tres meses, y te contrato por una	Si nosotros vamos a dejar que el plazo que se deba computar siempre va a partir de la última relación de trabajo, no digo que necesariamente tenga que concurrir, pero sí es cierto que esa circunstancia va a dar pie a que sea mucho más fácil que el empleador pueda eludir los temas de derecho de protección al trabajador, y en este caso estaríamos eludiendo que, en principio, nuestro propio	Considero que en realidad se computa del primer contrato modalidad que fue interrumpido para el cómputo del plazo.	Ya me parece que debe contabilizarse el plazo máximo de contratación desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido.	Yo considero que desde el primer contrato empezar a computar todo el tiempo; si yo en transcurso en un tiempo de 7 años he contratado a una persona por intervalos y que al sétimo año cumpla 5 años y sigue trabajando en la empresa, este trabajador ya obtuvo esa estabilidad laboral que la ley te permite, es desde el inicio independientemente de que vayan variando las modalidades.	En mi opinión, considero que el segundo contrato en la medida en que 1) haya pasado un plazo razonable entre ambos contratos, 2) que se haya cumplido con las obligaciones laborales de cada vínculo laboral de forma independiente, y 3) que estos contratos sean plenamente válidos, es decir, que cumplan con las formalidades, especialmente la causa objetiva.	Tomando las palabras anteriores que mencioné en las últimas líneas en que yo hice mención de aclaración de que sí existen dos contratos, pues yo me quedaría desde cuándo voy a tomar el plazo es desde el originario.	La mayoría de los entrevistados coinciden en contabilizar el plazo máximo de contratación laboral desde el contrato primigenio.



	causa objetiva distinta de la primera, si por ejemplo te contrato por inicio de actividad, la empresa recién está iniciando por el plazo de dos o tres años los primeros seis meses, y luego terminando pasan dos meses y te contrato por servicio específico con una causa objetiva nuevamente consolidada y señalada expresamente en el contrato; ahí, por ejemplo, si me parecerían cortes.	ordenamiento trata de impulsar la contratación indeterminada y la estabilidad laboral; entonces, yo sí consideraría que el periodo que se deba computar debe partir del primer contrato.						
<b>¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad?</b>	Yo no creo que en todos los supuestos se desnaturalice el contrato, no, yo creo que van a haber supuestos en los que efectivamente sí se cumple con las causas objetivas y sí se cumple con los requisitos y sí se cumple con los plazos, pero se van a tener que analizar un montón de indicios, de características, de elementos para	Entonces existe una mala utilización de los periodos de inactividad, sí, sí existe, no todos los periodos de inactividad responden a un momento, tuve la necesidad de contratar modal luego no la tuve y luego la tuve otra vez, que sería en todo caso lo ideal; precisamente para eso surgen	Considero que las interrupciones laborales hacen referencia a que hacen un cierre o liquidas al trabajador y nuevamente vuelves a contratarlo; entonces, en este caso si de alguna manera si nos vamos a la acción del sujeto, la desnaturalización convendría al momento en que	No necesariamente, porque si el ordenamiento jurídico que te da la libertad de contratar de manera sucesiva o ininterrumpida o ser intermitente lo podrías hacer, eso no fomentaría la desnaturalización. Yo creo que lo que fomenta la desnaturalización es no establecer la causa objetiva, que	Yo pienso que no, lo que desnaturaliza o hay fraude en los contratos es que si uno no justifica objetivamente la razón de la contratación es porque quiero vulnerar algún derecho del trabajador, y lamentablemente, lo más fácil es para cualquier empresa poner cualquier razón positiva para contratar, meramente una razón o un texto muy vago, y de esa manera al	No, si el contrato está realmente bien redactado y la causa objetiva puede ser acreditada, no hay ningún problema.	Esa pregunta podría entenderse como algo muy obvio, ya que cuando alguien interrumpe algo, obviamente no va a respetar la naturaleza del contrato, y el artículo 77 exclusivamente habla sobre la desnaturalización de los contratos, el D.L. 728 lo plantea en su	La mayoría de los entrevistados coinciden en que las interrupciones laborales no fomentan la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, pero precisas que deberá evaluarse cada caso en particular, si es que efectivamente existe una causa objetiva para

	<p>poder concluir ello; entonces, si yo pudiera llegar a una conclusión rápida diría que no se debe hacer una presunción, si hay interrupción no debemos presumir, porque la norma no lo hace en que efectivamente hay una continuidad, sino más bien se tiene que analizar cada caso en concreto y verificar cada tipo de contrato, verificar cada causa objetiva, verificar cada tipo de servicio que realizabas y luego de eso llegar a una conclusión.</p>	<p>estos casos de inactividad que se rompen en un momento y otro porque en algún momento intermedio no existió nuestra necesidad y eso hace que se rompa el vínculo modal y se trate de dos circunstancias distintas.</p>	<p>yo mismo como empleador estoy irrumpiendo o estoy generando causales que puedan fomentar la desnaturalización de los contratos.</p>	<p>no sea determinada de manera adecuada.</p>	<p>momento que termina el contrato poder desligarse, eso es lo más fácil, pero eso nos va a llevar a un problema futuro posterior si es que el trabajador conoce de sus derechos o si es que se ha asesorado con algún profesional en el derecho.</p>		<p>artículo 77, pero hay un punto importante, hay que saber justificar las interrupciones, hay interrupciones injustificadas.</p>	<p>celebrar un contrato a plazo fijo.</p>
--	--	---	--	---	---	--	---	---

## 4.5. Contratación de resultados

Información / Categorías	Informantes							Información	
	Entrevistado 001	Entrevistado 002	Entrevistado 003	Entrevistado 004	Entrevistado 005	Entrevistado 006	Entrevistado 007	Coincidencia	Divergencia
<p><b>Interrupciones laborales</b></p> <p><b>Según la jueza suprema De La Rosa Bedriñana</b> en la Casación Laboral (2016), “Es una práctica reiterada de la empresa demandada celebrar contratos modales, con sus trabajadores bajo la modalidad de necesidades de mercado y luego de un periodo de interrupción (que no supera un mes), celebrar contratos de exportación no tradicional, liquidando los beneficios sociales por cada tramo, antes de volver a contratar al trabajador para que realice la misma labor; resultando así que tanto en el contrato</p>	<p>Creo que sí, efectivamente, lo que se tiene que corroborar y es lo que dice la norma es que tenga la causa objetiva de contratación y que se cumplan con determinados requisitos y formalidades; si el empleador cumple con eso, no es este periodo de inactividad o este periodo de interrupción, no entraría a tallar ni analizarse, sino más bien se tendría que cumplir si es que finalizado el contrato cumpliste con efectivamente liquidar al trabajador y entregar todos los beneficios de ley, y después de eso volvió a aparecer una causa</p>	<p>Entonces, en esa medida y en tanto no se haga un abuso del derecho o se acuda a situaciones de fraude o simulación, yo entiendo que estos periodos de inactividad que se puedan dar entre un contrato modal y otro no necesariamente atentan contra la continuidad laboral, sino que van a atender necesidades distintas y probablemente periodos distintos en los que precisamente voy yo a apelar a estos contratos que la propia</p>	<p>Según las necesidades de contratación, considero que este periodo de inactividad sí vulneraría el principio de continuidad, porque lo que busca es que no se irrupa o fragmente este periodo que nos otorga la ley, pero que de alguna manera fragmenta lo ya establecido por norma y, como te comentaba, el artículo 78 del Decreto Legislativo 728.</p>	<p>En cuanto a la contratación sujeta a modalidad, puede ser objeto de sucesivas renovaciones por el empleador, esta es una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, pues de lo contrario no le habría regulado legislativamente.</p>	<p>Pero no considero que los intervalos de contratación y en donde al trabajador se le ha reconocido y se le ha pagado y se le ha liquidado de acuerdo a ley sus beneficios sociales, no considero que haya algún tipo de vulneración.</p>	<p>No, en la medida que la contratación a plazo fijo tenga una causa objetiva realmente válida.</p>	<p>Periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador, entonces estamos hablando de periodo de inactividad, obviamente estamos alterando la figura del principio de continuidad, porque en sí el principio de continuidad está enfocado entre los dos agentes, entre el trabajador y la empresa.</p>	<p>Los entrevistados 001,002,004,005 y 006 coinciden en determinar que las interrupciones laborales no vulneran el principio de continuidad.</p> <p>Los entrevistados 003 y 007 coinciden con el autor en cuanto que las interrupciones laborales son utilizadas para vulnerar el principio de continuidad.</p>	<p>Hay divergencia entre el autor y los entrevistados 001,002 y 006, ya que estos últimos creen conveniente que se debe evaluar la causa objetiva de contratación que originó volver a recontractar al mismo trabajador.</p>

<p>de exportación no tradicional como en el contrato modal desarrolló la misma labor, lo que lleva a colegir que es una práctica de la empresa demandada orientada a encubrir la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado". (p. 28)</p>	<p>objetiva sea la misma o sea otra que justifica nuevamente la contratación temporal del trabajador, perfecto.</p>	<p>legislación me estaba habilitando o me está posibilitando.</p>							
<p><b>Principio de continuidad:</b></p> <p>"Implica el desarrollo incesante de la relación laboral durante la vigencia del contrato de trabajo, salvo hechos ajenos a la contratación (suspensiones por falta grave, despidos etc.) observando que el derecho laboral se tiene preferencia por la contratación a plazo indefinido frente a la contratación de</p>	<p>Si pudiera llegar a una conclusión rápida diría que no se debe hacer una presunción, si hay interrupción no debemos presumir, porque la norma no lo hace en que efectivamente hay una continuidad, sino más bien se tiene que analizar cada caso en concreto y verificar cada tipo de contrato, verificar cada causa objetiva, verificar cada tipo de servicio que realizabas y luego</p>	<p>Cuando hablamos de principio de continuidad, efectivamente estamos aludiendo a otro de los mecanismos, otro de los principios del derecho laboral que, precisamente, lo que busca es que prevalezca la relación de trabajo. Como sabemos, el principio de continuidad, como tal <i>stricto sensu</i>, se va a utilizar en todas</p>	<p>Con respecto al principio de continuidad, lo que busca es establecer que el trabajador continúe laborando por un plazo, o sea que busca que el trabajador se inserte en el ámbito laboral, pero con un plazo máximo que se encuentra establecido en el artículo 68 del Decreto Legislativo 728; este tiene que respetar por ley lo establecido por un periodo</p>	<p>Creo que lo que vulneraría el principio de continuidad para las contrataciones y renovaciones obedece generalmente el fraude en la ley y eso es un poco difícil de probar, como que la sartén siempre se rompe por el lado del trabajador.</p>	<p>Lo que sí va a vulnerar es si es que de repente en el primer contrato hay una causa objetiva que se detalló, pero en los posteriores contratos hay una disolución de continuidad del vínculo laboral.</p>	<p>Los contratos sujetos a modalidad, porque si bien es cierto que la regla general es el contrato a plazo indeterminado y la excepción la contratación a plazo fijo, los empleadores se sienten mucho más seguros con un vencimiento de contrato.</p>	<p>El principio de continuidad está asociado a la estabilidad laboral en función de dos puntos: continuidad perpetua y respeto a los plazos; la perpetua es el comportamiento que el trabajador tiene con la empresa de trabajar todos los días que debe trabajar cumpliendo los horarios que debe tener y ciñéndose al reglamento interno de trabajo.</p>	<p>Los entrevistados 002, 003, 006 y 007 coinciden con el autor, debido a que sostiene que el principio de continuidad busca prevalecer la relación de trabajo, favoreciendo de esta manera la contratación a plazo indeterminado.</p>	<p>Hay divergencia entre el autor y los entrevistados 001 y 005, ya que estos sostienen que la causa objetiva de contratación puede determinar que el contrato celebrado con el trabajador sea solo por un periodo, para atender necesidades temporales, por lo cual no habría una relación a plazo indeterminado.</p>

carácter temporal". (Valdeiglesias Pacheco, 2018, p. 169)	de eso llegar a una conclusión.	aquellas circunstancias en las que, ante un inconveniente, ante un conflicto o algún tema que pueda poner en riesgo la continuidad de trabajo, siempre el legislador va a optar por que el empleador o el aparato laboral busque una solución; para que no se quiebre una relación de trabajo se van a dar una serie de facilidades y herramientas para que la relación de trabajo continúe.	máximo de 5 años.						
<b>Vínculo laboral:</b> "Entre la fecha de liquidación del primer contrato y la suscripción del nuevo contrato hubo un periodo de no continuidad del trabajador en la presentación de sus servicios de veinte días".	Desde un punto de vista práctico no debería haber un periodo de tiempo, no debería existir, se tiene que ser riguroso con verificar que ambos contratos tengan los requisitos y	No deberíamos ahondar en tener un plazo inamovible o un plazo que esté escrito sobre piedra y que no se deje evaluar, porque hay que entender que entre cada caso van a existir	Creo que se debe respetar lo que dispone el Texto Único Ordeno del Decreto Legislativo 728, al menos esperar un año para poder hacer la contratación si nos encontramos en el supuesto de	Bueno, me parece prudencial un plazo de 2 meses y medio más o menos, pero más allá del tiempo prudencial, considero que se debería reglamentar la manera de determinar la	Yo considero que no habría un plazo mínimo ni un plazo mayor, lo importante aquí es analizar cuál es la razón por la cual nuevamente voy a contratar a este trabajador, y debe ser una argumentación, una razón que pueda	En los casos que yo patrocino utilizo el criterio de la Casación 18751-2017 Lima, que debe existir 45 días calendario para romper la continuidad y el vínculo laboral.	Yo diría puntualmente que para mí sería un año, en un año a un trabajador se le tiene que renovar un nuevo contrato, y si no, tácitamente se le tiene que continuar el contrato, pero con	Los entrevistados 001, 002, 004 coinciden en determinar que no debe existir un plazo para verificar que ambos contratos son independientes.	Hay divergencia entre el autor y los entrevistados 001,002 y 004, ya que los entrevistados establecen que se debe evaluar la causa objetiva de contratación para determinar si las relaciones laborales

<p>(Casación Laboral, 2016, p. 11)</p>	<p>formalidades que exige la norma y que es básicamente la causa objetiva, tener el contrato suscrito, que efectivamente se establezcan los plazos dependiendo del tiempo de contrato sujeto a la modalidad que tú utilices y que se cumpla con ello, y eso es lo que se tiene que reforzar.</p>	<p>circunstancias diferenciadoras que van a hacer que, por un lado, el plazo de 20 días resulte razonable y van a haber casos que por sus características se entienda que el plazo de 20 días de repente no era razonable. Y qué pasa si estamos hablando de plazos de 21 días o casos en los que hablamos de 19 días, entonces termino pensando que siempre el tema de establecer plazos termina siendo orientador, un criterio directriz que no necesariamente podría ser rígido, porque vamos a entender que pasados esos 20 días o menos o más ya estamos hablando de</p>	<p>contratación; en el segundo supuesto y en el caso de diferentes funciones modalidades, yo creo que podría funcionar con plazo máximo de 5 años a excepción de que la misma empresa solicite al trabajador bajo un nuevo régimen, obviamente de contrato indeterminado, cumpliendo la normativa que dispone el Estado.</p>	<p>causa objetiva de la contratación.</p>	<p>cuantificarse, que pueda valorarse de manera concreta en el caso.</p>		<p>el respeto de la inicial al contrato originario.</p>		<p>son o no independientes.</p>
--	--	---	--	---	--	--	---	--	---------------------------------

		que se rompió o no la continuidad laboral, o que ya estamos hablando de un fraude, o que estamos hablando de que se terminó desfigurando la relación laboral o el derecho laboral.							
<p><b>Plazo máximo de contratación:</b></p> <p>“El plazo de renovación de los contratos a plazo fijo sujetos a modalidad por necesidades de mercado y sus prórrogas no excedió en su conjunto el plazo de cinco años”. (Casación Laboral, 2016, p. 11)</p>	<p>Se va a tener que evaluar el caso en concreto, porque sí he tenido procesos judiciales y demandas en las cuales se presenta este tipo de casos que solicitan que se reconozca, digamos, la duración indeterminada del inicio de la relación laboral, por el primer contrato sujeto a modalidad hasta por los siguientes por más de que existieron periodos en los que no hubo prestación efectiva de</p>	<p>Si es claro que tengo un primer contrato que ya me marca una pauta y a partir de allí yo ya puedo contabilizar en qué momento esto de aquí ya está cumpliendo con el plazo máximo, porque también tengamos en cuenta, si yo solo tomo como criterio el último contrato, no tendría mucho sentido que yo siempre esté estableciendo plazos máximos, porque</p>	<p>Considero que en realidad se computa del primer contrato modalidad que fue interrumpido, para el cómputo del plazo.</p>	<p>Ya me parece que debe contabilizarse el plazo máximo de contratación desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido.</p>	<p>Yo considero que desde el primer contrato se debe empezar a computar todo el tiempo; si yo en transcurso de 7 años he contratado a una persona por intervalos y que al sétimo año cumple 5 años y sigue trabajando en la empresa, este trabajador ya obtuvo esa estabilidad laboral que la ley te permite, es desde el inicio, independientemente de que vayan variando las modalidades.</p>	<p>En mi opinión, considero que el segundo contrato en la medida en que: 1) haya pasado un plazo razonable entre ambos contratos, 2) que se haya cumplido con las obligaciones labores de cada vínculo laboral de forma independiente y 3) que estos contratos sean plenamente válidos, es decir, que cumplan con las formalidades, especialmente la causa objetiva.</p>	<p>Tomando las palabras anteriores mencionadas en las últimas líneas, yo hice mención de que si existen dos contratos, pues yo me quedaría desde cuándo voy a tomar el plazo es desde el originario, porque hay que entender que desde el primer día que un trabajador empieza a laborar en una empresa corren todos sus beneficios sociales.</p>	<p>Los entrevistados 002, 003, 004, 005 y 007 coinciden en determinar que el plazo máximo de contratación se debe realizar desde el primer contrato sujeto a modalidad celebrado.</p>	<p>Hay divergencia entre el autor y el entrevistado 006, debido a que considera que el plazo máximo debe realizarse a partir del último contrato modal celebrado, es decir, que no se debe valorar el plazo transcurrido en el contrato originario.</p>

	trabajo; entonces, una de las posturas es esa, de que no hubo prestación efectiva de trabajo, no hubo una retribución económica, no hubo un reconocimiento de un vínculo laboral. Yo creo que aquí va a ser muy importante nuevamente y es que el derecho laboral es así, primacía de la realidad; si, por ejemplo, pasaron cinco días y fuiste contratado exactamente para los mismos servicios, para la misma causa objetiva y se te inicio con una nueva relación laboral y no hiciste una prórroga, se va a tener que, efectivamente, acá hubo una desnaturalización.	precisamente el plazo siempre se va a ir corriendo; entonces yo mismo ya estaría dando pie o dando una carta libre a que la contratación modal ya no sea una excepción, se estaría dando más bien el criterio, la idea de que la contratación modal es la regla general y creo que ahí sí estaríamos yendo en contra de todo lo que la Constitución o todo lo que el derecho laboral trata de tutelar.							
<b>Desnaturalización de los contratos:</b> "La renovación en la contratación	Entonces, si yo pudiera llegar a una conclusión rápida, diría que	Pero lo que ocurre también en la práctica es que este	Entonces, en este caso si de alguna manera nos vamos a la	No necesariamente, porque si el ordenamiento	Lo que desnaturaliza o hay fraude en los contratos es que si	Si el contrato está realmente bien redactado y la causa	Ya que cuando alguien interrumpe algo, obviamente no va	Los entrevistados 001, 002, 004 coinciden en determinar que	Hay divergencia entre el autor y los entrevistados 001, 002, 004,005,

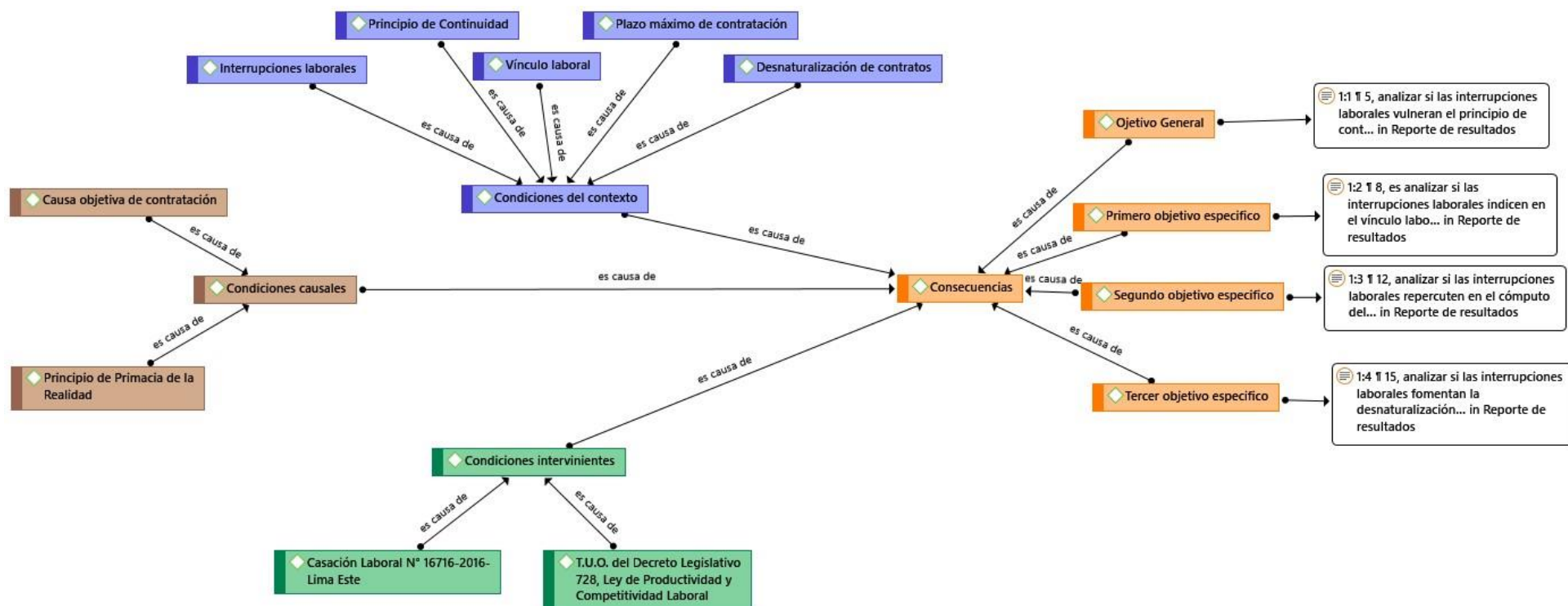


<p>sujeta a modalidad, constituye una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, no pudiéndose presumir que toda renovación de contratos sujetos a modalidad resulta ilegal o perjudicial a la contratación laboral a plazo indeterminado, más aún si se encuentra acreditado que las labores del actor no fueron continuas, existiendo un periodo de interrupción del vínculo laboral". (Casación Laboral, 2016, p. 1)</p>	<p>no se debe hacer una presunción, si hay interrupción no debemos presumir, porque la norma no lo hace en que efectivamente hay una continuidad, sino más bien se tiene que analizar cada caso en concreto y verificar cada tipo de contrato, verificar cada causa objetiva, verificar cada tipo de servicio que realizabas y luego de eso llegar a una conclusión.</p>	<p>periodo intermedio de inactividad no responde a que no existió necesidad de la empresa en ese momento, sino que el empleador de manera consciente y adrede hizo que hubiera un periodo de inactividad precisamente para romper este periodo y decir, bueno, para que no se presuma y en algún momento me termine sorprendiendo una demanda, entonces tendríamos que tener mucho cuidado entre cada circunstancia y lo que siempre digo, tratar de evaluar entre cada caso en particular.</p>	<p>acción del sujeto, la desnaturalización convendría al momento en que yo mismo, como empleador, estoy irrumpiendo o estoy generando causales que puedan fomentar la desnaturalización de los contratos.</p>	<p>jurídico que te da la libertad de contratar de manera sucesiva o ininterrumpida o ser intermitente lo podrías hacer, eso no fomentaría la desnaturalización; yo creo que lo que fomenta la desnaturalización es no establecer la causa objetiva, que no sea determinada de manera adecuada.</p>	<p>uno no justifica objetivamente la razón de la contratación es porque quiero vulnerar algún derecho del trabajador, y lamentablemente lo más fácil para cualquier empresa es poner cualquier razón positiva para contratar.</p>	<p>objetiva puede ser acreditada, no hay ningún problema.</p>	<p>a respetar la naturaleza del contrato, y el artículo 77 exclusivamente habla sobre la desnaturalización de los contratos, el D.L. 728 lo plantea en su artículo 77, pero hay un punto importante, hay que saber justificar las interrupciones, hay interrupciones injustificadas.</p>	<p>no se puede presumir que toda renovación es ilegal.</p>	<p>debido a que si bien es cierto no se puede presumir que toda renovación es igual, creen que es importante que se evalúe la causa objetiva que originó la contratación, para posteriormente llegar a una conclusión.</p>
---	--	---	---	--	---	---	--	--	--

## 4.6. Reporte de resultados

Figura 10

Reporte de resultados



**De la Figura 10:** Se realizó la presente investigación con la finalidad de analizar si las interrupciones laborales vulneran el principio de continuidad, si inciden en el inicio de un nuevo vínculo laboral, si repercuten en el cómputo del plazo máximo de contratación y si fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.

Para ello, se utilizaron como instrumentos de recolección de datos la guía de entrevista y la guía documental, con el propósito de evaluar las experiencias de los profesionales de derecho laboral. Las conclusiones arribadas se reseñan a continuación.

El objetivo general fue analizar si las interrupciones laborales vulneran el principio de continuidad en la celebración de contratos modales en el sector privado.

La mayoría de los entrevistados llegó a la conclusión de que se debería evaluar cada caso en particular, sobre todo es necesario corroborar si los contratos modales están siendo celebrados por una causa objetiva válida, porque si bien es cierto que el principio de continuidad tiene la finalidad de hacer prevalecer la relación laboral en el tiempo, también es cierto que los contratos modales se encuentran regulados en la legislación peruana para atender necesidades excepcionales, por lo cual la necesidad de contratar un tiempo determinado puede aparecer en un determinado momento y después desaparecer esta necesidad, con lo que se debe proceder con la liquidación de los beneficios sociales del colaboradores.

En el análisis documental de la Casación Laboral N° 16716-2016-Lima Este, se pudo evidenciar el voto en discordia de la jueza suprema Rodríguez Chávez, con adhesión de la jueza suprema De la Rosa Bedriñana y el juez supremo Rubio Sevallos, quienes concluyeron que los contratos modales por necesidad del mercado celebrado entre la empresa Filasur S.A. y el trabajador no cumplían con especificar la causa objetiva que motivara la celebración de contratos a plazo fijo por necesidad de mercado, al no haber explicado de forma clara y precisa la situación imprevisible que justificó la contratación temporal, por

lo que estos periodos de interrupción sí estarían vulnerando el principio de continuidad.

Como primer objetivo específico se tuvo analizar si las interrupciones laborales indican en el vínculo laboral en la celebración de contratos modales en el sector privado.

La Casación Laboral N° 16716-2016-Lima Este, mediante su fallo, determinó que entre la fecha de liquidación y la suscripción del nuevo contrato sujeto a modalidad había un periodo de interrupción de 19 días, en el segundo periodo de interrupción fue de 28 días y en el tercero fue de 26 días. En todos estos casos se inició un nuevo vínculo laboral, es decir, que la casación ha establecido que después de estos periodos de interrupción se ha iniciado un nuevo vínculo laboral entre el empleador y el trabajador.

Los expertos en la materia laboral opinaron al respecto, y la mayoría precisó que no se debería establecer un tiempo o un plazo para que se determine que un contrato laboral es independiente del contrato sujeto a modalidad ya cesado, pues únicamente debería analizarse la causa objetiva que originó la contratación posterior para poder determinar si el vínculo laboral es único, debiendo entenderse que existió una continuidad laboral, o caso contrario, si cada relación laboral es independiente, si se demuestra que la causa objetiva que originó la celebración de los distintos contratos sujetos a modalidad son distintas al contrato primigenio.

En cambio, en el análisis documental del cuaderno de trabajo *Estabilidad laboral y contratos temporales* (Arce, 2006), el autor sostuvo que el vínculo laboral no terminaría con la sola conclusión del contrato de trabajo sujeto a modalidad, ya que este seguiría vigente hasta que caduque el derecho del trabajador a impugnar judicialmente un despido, y esto es a los 30 días de terminado el vínculo laboral.

Como segundo objetivo específico se buscó analizar si las interrupciones laborales repercuten en el cómputo del plazo máximo de contratación laboral sujeto a modalidad en el sector privado.

La mayoría de los entrevistados concluyó que el cómputo del plazo máximo de contratación debe realizarse desde el contrato primigenio, y esto debido a que el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo 728) ha establecido en su artículo 4 que la regla general es la contratación a plazo indeterminado y la excepción será la contratación a plazo fijo, por lo cual contabilizar el plazo desde el último contrato sujeto a modalidad estaría eludiendo la regla que establece la ley laboral, y lo que se debe hacer es impulsar la contratación a plazo indeterminado dando preferencia a la estabilidad laboral.

En el análisis documental de la Casación Laboral N° 16716-2016-Lima Este se pudo evidenciar que la sala consideró para el cómputo del plazo máximo de contratación desde el contrato primigenio, es decir, desde el primer contrato sujeto a modalidad por necesidad de mercado celebrado con el trabajador, el cual no excedió en su conjunto los cinco años.

Como último objetivo específico se planteó analizar si las interrupciones laborales fomentan la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en el sector privado.

Al respecto, la mayoría de los entrevistados llegó a la conclusión de que previamente debe examinarse si la contratación sujeta a modalidad es celebrada por una causa objetiva válida, debido a que de esta forma los empleadores podrán demostrar que la celebración de un contrato sujeto a modalidad responde a una necesidad temporal; en caso contrario, si el empleador no puede demostrar la causa objetiva de contratación, entonces sí existe una mala utilización del empleador de los periodos de inactividad, que sería querer romper el vínculo laboral del colaborador para que el contrato laboral no se transforme en un contrato indeterminado. En este supuesto, sí estaríamos ante un escenario de simulación o fraude a la ley.

Es decir, cada caso debe ser evaluado de forma independiente examinando, principalmente, la causa objetiva de contratación y el principio de primacía de realidad.

En el análisis documental de la Casación Laboral N° 16716-2016-Lima Este se pudo evidenciar el voto singular de la jueza suprema De la Rosa Bedriñana, la cual advierte que es una práctica reiterada de la empresa Filasur S.A. celebrar contratos modales con sus trabajadores para después liquidarlos y volverlos a contratar, esto con la finalidad de encubrir la existencia de contratos indeterminados. Entonces, es evidente que, efectivamente, algunos empleadores utilizan las interrupciones laborales solo para encubrir relaciones a plazo indeterminado.

Además, en el análisis del documento *Estabilidad laboral y contratos modales* (Arce, 2006), el autor manifestó que las interrupciones laborales desnaturalizan los contratos sujetos a modalidad, ya que establecer plazos máximos de contratación no es una herramienta que dificulte al empleador utilizar de manera arbitraria los contratos sujetos a modalidad.

## CONCLUSIONES

- Primera. El empleador puede suscribir con el mismo trabajador más de un contrato sujeto a modalidad de forma discontinua, es decir, con periodos de interrupción, sin considerar que se está vulnerando el principio de continuidad laboral, siempre y cuando el empleador demuestre que existe la causa objetiva que originó la contratación de forma discontinua.
- Segunda. Los periodos de interrupción que pudieran existir entre dos o más contratos sujetos a modalidad no pueden determinar si el vínculo laboral es continuo o se ha iniciado un nuevo vínculo laboral, debido que esto únicamente podrá determinarse a través de la causa objetiva de contratación y el principio de primacía de la realidad.
- Tercera. Nuestra legislación promueve la contratación a plazo indeterminado y la estabilidad laboral, por lo que el cómputo del plazo máximo de contratación debe realizarse de forma conjunta, es decir, se debe contabilizar el plazo transcurrido en el contrato primigenio y los posteriores contratos celebrados con el mismo trabajador.
- Cuarta. Los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad no es una causal de simulación o fraude a la ley que ocasione la desnaturalización de los contratos modales, siempre y cuando se demuestre que los contratos sujetos a modalidad celebrados de forma discontinua responden a una causa objetiva de contratación.

## RECOMENDACIONES

Primera. Si bien es cierto la legislación laboral permite la contratación sucesiva discontinua, es decir, permite celebrar con el mismo trabajador diversos contratos modales con periodos de interrupción, se debe determinar a través de un *acuerdo plenario* un criterio uniforme que permita conocer en qué supuestos estos contratos laborales suscritos con el mismo trabajador vulneran la continuidad laboral.

Segunda. La legislación laboral peruana tiene como regla general la celebración de contratos de trabajo a plazo indeterminado, es decir, está a favor de la continuidad laboral, por lo que se recomienda al legislador modificar el artículo 74 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo 728), estableciendo causales para transformar un contrato a plazo fijo a un contrato indefinido cuando se celebren de forma sucesiva discontinua o continua contratos modales con el mismo trabajador.

Tercera. Las autoridades judiciales, al momento de resolver casos laborales en los que existan contratos laborales suscritos con el mismo trabajador con periodos de interrupción laboral, deben evaluar principalmente la causa objetiva de contratación y el principio de primacía de la realidad.

Cuarta. Los investigadores interesados en material laboral debieran considerar abordar el tema sobre interrupciones laborales y el principio de continuidad, debido a que es un tema muy frecuente en los casos laborales; sin embargo, actualmente aún existen vacíos legales que no permiten tener un criterio uniforme respecto a estos casos.



## Referencias

- Acción de Amparo, Expediente N° 1874-2002-AA-TC (Tribunal Constitucional Peruano 2003).
- Alonso, M. (1981). *Curso de Derecho del Trabajo* (7a ed.). Editorial Ariel.
- Arce, E. (2006). *Estabilidad laboral y contratos temporales*. Cuaderno de Trabajo N° 1. Lima: Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arévalo, J. (s.f.). *Tratado de derecho laboral*. Instituto Pacífico.
- Balestero, M. (enero-junio de 2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho*, (21), 118-148.  
<https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- Caamaño, E. (2013). El destino de los contratos de trabajo frente a la empresa en crisis: reorganización-liquidación frente a la estabilidad laboral. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (40), 185-212. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512013000100006>
- Carreño, J. (2013). *Análisis crítico sobre la contratación sucesiva por obra o faena determinada*. Trabajo presentado al II Congreso Nacional Estudiantil de Derecho del Trabajo, Chile, 1-10. <http://isls.org/wp-content/uploads/2013/01/Analisis-critico-Javier-Carreno.pdf>
- Casación N° 1082-2001-Lima. (2001).
- Casación N° 1809-2004. (2004). Corte Suprema.
- Casación N° 2182-2005-PUNO. (2005). Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral N° 16716-2016. (2016). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República.

- Casación Laboral N° 16734-2016-Lima Este. (2016). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral N° 18751-2017-Lima. (2017). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, 2017.
- Expediente N° 0025-2007-AI. (2007). Sentencia del Tribunal Constitucional.
- Expediente N° 008-2005-AI/TC. (2005). Tribunal Constitucional.
- Expediente N° 0529-2010-PA. (2010). Tribunal Constitucional.
- Expediente N° 1069-2020. (2021). Tribunal Supremo - Sala de lo Social.
- Franco, D. (julio-diciembre de 2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*, (52), 70-87.  
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/11169>
- García-Gil, F. (octubre de 2012). Temporalidad en la contratación laboral y su impacto en la tasa de desempleo [Trabajo de grado en derecho]. *Papeles de Discusión IELAT*, (5), 1-41. <http://hdl.handle.net/10017/28000>
- García Guzmán, B. (2010). Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 25(1), 73-101.  
<https://doi.org/10.24201/edu.v25i1.1368>
- García Manrique, Á. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?* Lima: Gaceta Jurídica.
- García, S. (2015). *La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima* (Tesis de licenciatura, Facultad de Derecho, Universidad César Vallejo. Lima, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24617>
- Gonzales, L. (2013). *Modalidades de contratación laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Gonzales, L. & De Lama, M. (2020). *Soluciones laborales*. Lima: Gaceta Jurídica.

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Interamericana Editores.
- Lahera, J. (2001). *Los contratos temporales en la unificación de doctrina*. Madrid: La Ley.
- Mesinas, F. (2008). *Problemas y soluciones laborales: guía de casos de controversias laborales resueltos por los tribunales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Montoya, L. (agosto de 2019). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. *Boletín Informativo Laboral*, (92), 1-11.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)
- More, T. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de locación de servicios en las entidades públicas: frente a la estabilidad laboral* (Tesis de licenciatura, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad Nacional de Piura. Perú).  
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1402>
- Neves, J. (2007). *Introducción al derecho laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Orrillo, M., & Montenegro, R. (2018). *La contratación laboral real de los trabajadores en las entidades financieras de la ciudad de Cajamarca, que han suscrito contratos por necesidades del mercado entre el periodo 2007-2017* (Tesis de licenciatura, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú). <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/798>
- Paredes, J. (2012). La estabilidad laboral en el Perú. *Poder Judicial*.  
<https://bit.ly/3NuGZCd>
- Pasco, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Derecho PUCP*, (68), 495-511. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.019>
- Quiñones, C. & Rodríguez, S. (julio-diciembre de 2015). La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo.

- Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (21), 179-201.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n21/1870-4670-rlds-21-00179.pdf>
- Real Academia Española. (s.f.). Interrumpir. En *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/interrumpir?m=form>
- Real Decreto Legislativo 2/2015 (España). (23 de octubre de 2015). Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.  
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>
- Sandoval, H. & Delacruz, G. (julio-diciembre de 2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos*, 22(44), 11-34.  
<https://doi.org/10.18359/prole.3101>
- Sanguineti, W. (2010). *La presunción de la laboralidad: pieza clave para la recuperación de la eficiencia del derecho del trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Thayer, W. & Novoa, P. (1980). *Manual de derecho del trabajo*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Toyama, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Trejo, K. (noviembre-diciembre de 2011). Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana. *El Cotidiano*, (170), 79-87.  
<https://biblat.unam.mx/hevila/ElCotidiano/2011/no170/8.pdf>
- Valdeiglesias, C. (2018). Principio de continuidad en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú. *Vox Juris*, 36(2), 163-170. <https://doi.org/10.24265/voxjuris.2018.v36n2.12>
- Valderrama, V. (2015). La protección contra el despido arbitrario. *Actualidad Jurídica*, 201-202.
- Vega, M. (ed.). (2005). *La reforma laboral en América Latina: 15 años después*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.  
[https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_190387.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_190387.pdf)



## Anexo 1

### Matriz de consistencia

<b>Título preliminar</b> <i>Las interrupciones laborales y el principio de continuidad, en los contratos modales en el sector privado, Casación Laboral N.º 16716-2016-Lima Este.</i>			
<b>Problema</b>		<b>Objetivos de la investigación</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿De qué manera las interrupciones laborales vulneran el principio de continuidad en la celebración de contratos modales en el sector privado?</li> <li>2. ¿De qué manera las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral en el sector privado?</li> <li>3. ¿De qué manera las interrupciones laborales repercuten en el cómputo del plazo máximo de contratación laboral en el sector privado?</li> <li>4. ¿De qué manera las interrupciones laborales fomentan la desnaturalización de los contratos modales en el sector privado?</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar si las interrupciones laborales vulneran el principio de continuidad en la celebración de contratos sujetos a modalidad en el sector privado.</li> <li>2. Analizar si las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral en el sector privado.</li> <li>3. Analizar si las interrupciones laborales repercuten en el cómputo del plazo máximo de contratación laboral en el sector privado.</li> <li>4. Analizar si las interrupciones laborales fomentan la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en el sector privado.</li> </ol>	
<b>Diseño metodológico:</b> Teoría fundamentada, inductivo, analítico-observativo.			
<b>Caso seleccionado</b>	<b>Criterios de selección</b>	<b>Fuentes (sujetos y/o documentos)</b>	<b>Técnicas de recolección de datos</b>
Casación Laboral N° 16716-2016 - Lima Este		<p><b>Sujetos:</b> siete abogados especialistas en derecho laboral.</p> <p><b>Documentos:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entrevista</li> <li>2. Análisis documental</li> </ol>
			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Guía de entrevista.</li> <li>2. Guía documental.</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Casación Laboral N° 16716-2016 - Lima Este.</li> <li>- Estabilidad laboral y contratos temporales.</li> </ul>		
<b>Objetivos</b>	<b>Categorías preliminares</b>	<b>Subcategorías preliminares</b>	
<p>Teoría fundamentada, según Hernández (2014), “significa que la teoría va emergiendo fundamento en los datos. Se trata de un proceso no lineal (aunque había que representarlo de alguna manera para su composición) y en ocasiones es necesario retornar al campo por más datos enfocados (entrevistas, documentos, sesiones, etcétera)”.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las interrupciones laborales.</li> <li>2. Principio de continuidad.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Plazo máximo de contratación.</li> <li>b. Vínculo laboral.</li> <li>c. Desnaturalización de contratos.</li> <li>d. Causa objetiva.</li> <li>e. Principio de primacía de la realidad.</li> </ol>	
<b>Bibliografía de sustento para la justificación y delimitación del problema</b>		<b>Bibliografía de sustento usada para el diseño metodológico</b>	
<p>Casación Laboral, N° 16716-2016 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).</p>		<p>Hernández, R. (2014). <i>Metodología de la investigación científica</i>. México: Interamericana Editores.</p>	

Arce, E. (2006). *Estabilidad laboral y contratos temporales*. Cuaderno de Trabajo N° 1. Lima: Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.





**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**

**DERECHO**

**Anexo 2**

**Guía de Entrevista**

**PARA ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN DERECHO LABORAL**

El presente instrumento de recolección de información se realiza con el propósito de obtener de usted su opinión experiencial respecto al tema de la flexibilidad laboral. Es de considerar que la información derivada de sus respuestas será de utilidad a los fines de la investigación, dentro del criterio de confidencialidad que caracteriza todo proceso científico de estudio.

A continuación, se le presentan las siguientes interrogantes:

1. Con base en su experiencia, ¿cuál es el contrato laboral celebrado con mayor frecuencia en el sector privado: los contratos indeterminados o los contratos sujetos a modalidad? Comentar.
2. ¿Usted cree que actualmente los contratos modales son celebrados de acuerdo con los requisitos esenciales que establece el Decreto Legislativo N° 728? Comentar.

3. ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el *principio de continuidad*? Comentar.
  
4. Con base en su experiencia, ¿cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado? Comentar.
  - 4.1. Con referencia a la pregunta anterior, ¿qué criterios sustentarían el tiempo que debería transcurrir entre el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado y el contrato sujeto a modalidad que ya fue cesado? Comentar.
  
5. Con base en su experiencia, ¿desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.
  
6. Por su experiencia, ¿cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad? Comentar.
  
7. ¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el inicio de un vínculo laboral? Comentar.

## Anexo 3

### Informe de conformidad



Universidad  
Continental

Huancayo, 21 de septiembre del 2021

OFICIO N° 053-2021-CE-FD-UC

Señora:

**Edita Mercedes Pacheco Villacorta**

Presente-

**EXP. 053-2021**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para manifestarle que el estudio de investigación titulado: “Las interrupciones laborales y el principio de continuidad en los contratos modales del sector privado, Casación Laboral N.º 16716-2016 - Lima Este” ha sido **APROBADO** por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Derecho, bajo las siguientes condiciones:

- El Comité de Ética puede en cualquier momento de la ejecución del trabajo solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atte,


**Eliana Mory Arciniega**  
Comité de Ética en Investigación  
Facultad de Derecho  
Presidenta  
Universidad Continental

## **Anexo 4**

### **Consentimiento informado**

#### **Propósito del estudio:**

Lo estamos invitando a participar en un estudio científico con el fin de realizar una tesis, para obtener el título profesional de abogada. La investigación busca analizar si las interrupciones laborales vulneran el principio de continuidad en la celebración de contratos modales en el sector privado; para ello, se entrevistará a siete abogados especialistas en derecho laboral, a fin de poder analizar las causas del problema. Este es un estudio que será desarrollado por la Facultad de Derecho de la Universidad Continental.

El análisis del objetivo general y de los objetivos específicos se realizará a través de preguntas que usted responderá con la mayor honestidad. Usted podrá tomar el tiempo que sea necesario para responder; también puede parar con la entrevista en el momento que lo necesite.

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará una entrevista semiestructurada.
2. La entrevista tendrá una duración máxima de veinte (20) minutos y quedará registrada en audio y video.
3. Las respuestas otorgadas serán transcritas para su posterior análisis.

#### **Riesgos:**

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud o su trabajo.

#### **Beneficios:**

Con el presente trabajo, no habrá beneficios económicos y de ninguna otra índole; sin embargo, si permitirá al entrevistado informarse respecto a conceptos de derecho laboral.

**Costos y compensación:**

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

**Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

**Derechos del participante:**

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasione ningún perjuicio para usted.

**Contacto del investigador:**

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:

Edita Mercedes Pacheco Villacorta. Cel: 917 559 996

E-mail: [76674007@continental.edu.pe](mailto:76674007@continental.edu.pe)

---

Nombre del participante

---

Firma del participante

## Anexo 5

### Entrevista a sujeto informante 001

**Edita Pacheco:** Buenas tardes, siendo las 4:04 pm del día 28 de setiembre de 2021 en la ciudad de Lima, damos inicio a la entrevista de investigación con la presencia del doctor J. S., abogado especialista en derecho laboral. Buenas tardes, doctor, agradezco su participación en la investigación.

**Entrevistado:** Buenas tardes.

**Edita Pacheco:** El propósito de la investigación es analizar si las interrupciones laborales vulneran el principio de continuidad en la celebración de contratos modales en el ámbito privado.

Antes de formular las preguntas, quiero hacer recordar que su nombre será guardado con códigos, y si los resultados de esta investigación son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de su persona en este estudio.

Solicito su autorización para grabar en audio y video la entrevista.

**Entrevistado:** Perfecto, autorizo.

**Edita Pacheco:** Con base en su experiencia, ¿cuáles son los contratos laborales celebrados con mayor frecuencia en el sector privado: los contratos indeterminados o los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.

**Entrevistado:** Los contratos sujetos a modalidad, evidentemente. Hay una proporción del 70 al 30% por lo complejo que es tener a un trabajador a plazo indeterminado con todas las implicancias que tiene y lo difícil que es terminar el vínculo laboral, sobre todo eso. Los contratos sujetos a modalidad dan esa facilidad de poder terminar la relación laboral, ya sea por término de contrato o, justamente, cuando se concluye con la causa objetiva.

**Edita Pacheco:** ¿Usted cree que actualmente los contratos modales son celebrados de acuerdo con los requisitos esenciales que establece el Decreto Legislativo N° 728? Favor de comentar.

**Entrevistado:** Ahí, la verdad, que esta es una pregunta difícil de responder, porque una cosa es quizás que las empresas y clientes que nosotros, como abogados de estudio asociado, asesoramos y a los que evidentemente les tenemos que dar soluciones legales, nosotros no vamos a decir “suscribe tal contrato sujeto a

modalidad”, cuando evidentemente eso no es así, porque estaríamos incurriendo en una mala práctica. Sin embargo, creo que lo que la práctica te da a entender es que pareciera que muchas empresas no están aplicando de manera correcta los contratos sujetos a modalidad, básicamente porque no tienen conocimiento de cómo estructurarlo; no todas las empresas, si es que hablamos sobre todo de micro, pequeñas, medianas, tienen asesores legales que les faciliten el modelo del contrato, que les expliquen qué es una causa objetiva. Me parece que el Ministerio de Trabajo no hace una buena labor respecto a asesoría; entonces, creo que sacando de la burbuja a empresas grandes reconocidas que emplean bien estos tipos de contratos, creo que la gran mayoría en el Perú no lo estaría haciendo.

**Edita Pacheco:** ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad? Favor de comentar.

**Entrevistado:** No, yo creo que no, yo tengo una crítica personal y creo que es compartida por varios laboristas: las normas peruanas están hechas con un desfase muy fuerte, estaríamos hablando de normas que ya tienen entre 30 e inclusive 40 años, en las que no se están ajustando mucho a la práctica. ¿Qué es lo que sucede? Que creo que sí, efectivamente, lo que se tiene que corroborar, y es lo que dice la norma, es que tenga la causa objetiva de contratación y que se cumplan con determinados requisitos y formalidades; si el empleador cumple con eso, no es este periodo de inactividad o este periodo de interrupción no entraría a tallar ni analizarse, sino más bien se tendría que cumplir si es que finalizado el contrato cumpliste con efectivamente liquidar al trabajador y entregar todos los beneficios de ley, y después de eso volvió a aparecer una causa objetiva, sea la misma o sea otra, que justifica nuevamente la contratación temporal del trabajador, perfecto. Si no, imaginemos en la práctica que un trabajador o un grupo de trabajadores quieren continuar laborando y que la norma y el legislador se inventen un periodo de prueba por ser proteccionista y le diga, no, mira, si no pasa un mes tú no vas a volver a trabajar por más que exista la causa objetiva, por más que exista la oportunidad. Todos los requisitos que te establece la norma, el legislador se inventa, porque tenemos legisladores bien creativos, me dicen un mes o dos meses o tres meses o 15 días porque simplemente no existe un sustento. Entonces yo creo que bajo este principio de primacía de la realidad se va a tener que determinar que, efectivamente, si acá se está cesando al trabajador para volver a tenerlo, desnaturalizando el contrato sujeto a modalidad, tanto el primigenio como el consecuente, o si, efectivamente, acá existen causas objetivas distintas que

justifican la contratación temporal distinta, y eso, evidentemente, tendrá que ser analizado por un juez, pero si de primera mano me preguntas si este periodo de inactividad desnaturaliza o contraviene el principio de continuidad laboral, yo creería personalmente que no.

**Edita Pacheco:** ¿Cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado? Favor de comentar.

**Entrevistado:** Desde un punto de vista práctico, no debería haber un periodo de tiempo, no debería existir, se tiene que ser riguroso con verificar que ambos contratos tengan los requisitos y formalidades que exige la norma y que es básicamente la causa objetiva, tener el contrato suscrito, que efectivamente se establezcan los plazos dependiendo del tiempo de contrato sujeto a modalidad que tú utilices y que se cumpla con ello; eso es lo que se tiene que reforzar, y es lo que hizo la Sunafil, que te exigía tener el contrato físico y registrarlo a través de la plataforma del Ministerio de Trabajo, y ahora es una infracción muy grave si tú no cuentas con el contrato a modalidad suscrito por escrito. Se han estado dando facilidades para que la supervisión y fiscalización sea post, no antes, para no poner trabas, justamente para tratar de fomentar y dinamizar un poco la contratación laboral. Entonces, yo no creo que debería existir un plazo, no creo que deberían existir candados, pero posteriormente podría darse una fiscalización, y sabemos cuál es la consecuencia si el contrato se encuentra desnaturalizado, se aplica el artículo que habla de mala fe o fraudulento y simplemente se desnaturaliza y se contrata a plazo indeterminado.

**Edita Pacheco:** Con base en su experiencia, ¿desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.

**Entrevistado:** Yo considero que se va a tener que evaluar el caso en concreto, porque sí he tenido procesos judiciales y demandas en las cuales se presenta este tipo de casos que solicitan que se reconozca, digamos, la duración indeterminada del inicio de la relación laboral, por el primer contrato sujeto a modalidad hasta por los siguientes, por más de que existieron periodos en los que no hubo prestación efectiva de trabajo; entonces, una de las posturas es



esa de que no hubo prestación efectiva de trabajo, no hubo una retribución económica, no hubo un reconocimiento de un vínculo laboral, yo creo que aquí va a ser muy importante nuevamente, y es que el derecho laboral es así, primacía de la realidad; si, por ejemplo, pasaron cinco días y fuiste contratado exactamente para los mismo servicios, para la misma causa objetiva y se te inició con una nueva relación laboral y no hiciste una prórroga, se va a tener que efectivamente acá hubo una desnaturalización; si pasaron dos meses, tres meses, y te contrato por una causa objetiva distinta a la primera, si, por ejemplo, te contrato por inicio de actividad, la empresa recién está iniciando por el plazo de dos o tres años los primeros seis meses, y luego terminando pasan dos meses y te contrato por servicio específico con una causa objetiva nuevamente consolidada y señalada expresamente en el contrato, ahí por ejemplo sí me parecerían cortes. Entonces, yo no quiero terminar diciendo todas las respuestas, que van a depender de cada caso en concreto, pero sí es muy importante analizarlo, porque también sabemos que hay muchas formas de sacarle la vuelta a la norma, sobre todo en los contratos sujetos a modalidad; entonces, yo creería que dependiendo de la naturaleza de los servicios, la naturaleza de las actividades y de la causa objetiva de trabajo, se va a tener que analizar si es que el plazo de lo cinco años, tres años, dos años, dependiendo, contabilicen desde el día del inicio de la prestación laboral con el contrato 1 o si es que efectivamente hay cortes. Yo creo que sí se va a tener que analizar en cada caso en concreto, porque he visto de ambos lados y he ganado y he perdido patrocinando a las empresas de ambos lados, porque es algo subjetivo, es algo que por más que uno quiera va a tener argumentos legales de hecho, pero es un tema subjetivo.

**Edita Pacheco:** ¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.

**Entrevistado:** En mi desarrollo profesional siempre he procurado tener una visión práctica, económica, centrada en el cliente y en sus necesidades. ¿Y a qué voy con esto? Es que cuando se desnaturalice un contrato porque tenemos jueces y una autoridad administrativa protrabajadores, y el derecho en general nace para proteger a los trabajadores, sí se va a tener que ver particularmente qué es lo que sucede; como te comento, el tema de este principio tan importante que rige el derecho laboral y por el cual básicamente se deciden las cosas va a depender, yo no creo que en todos los supuestos se desnaturalice el contrato, no, yo creo que van a ver supuestos en los que efectivamente sí se cumple con las causas objetivas y sí se cumple con los requisitos y sí se cumple con los plazos, pero se van a tener que analizar un

montón de indicios, de características, de elementos para poder concluir ello. Entonces, si yo pudiera llegar a una conclusión rápida, diría que no se debe hacer una presunción, si hay interrupción no debemos presumir, porque la norma no lo hace en que efectivamente hay una continuidad, sino más bien se tiene que analizar cada caso en concreto y verificar cada tipo de contrato, verificar cada causa objetiva, verificar cada tipo de servicio que realizabas y luego de eso llegar a una conclusión, si se tiene que realizar un examen exhaustivo de cada caso y, por eso, tenemos primera instancia, segunda instancia, incluso han llegado casos en casación que analizan este tipo de colisión de la continuidad laboral y justamente los plazos de interrupción en los contratos sujetos a modalidad. Yo creería que no debería aplicarse ningún tipo de criterio o presunción y más bien que se analice cada caso en concreto.

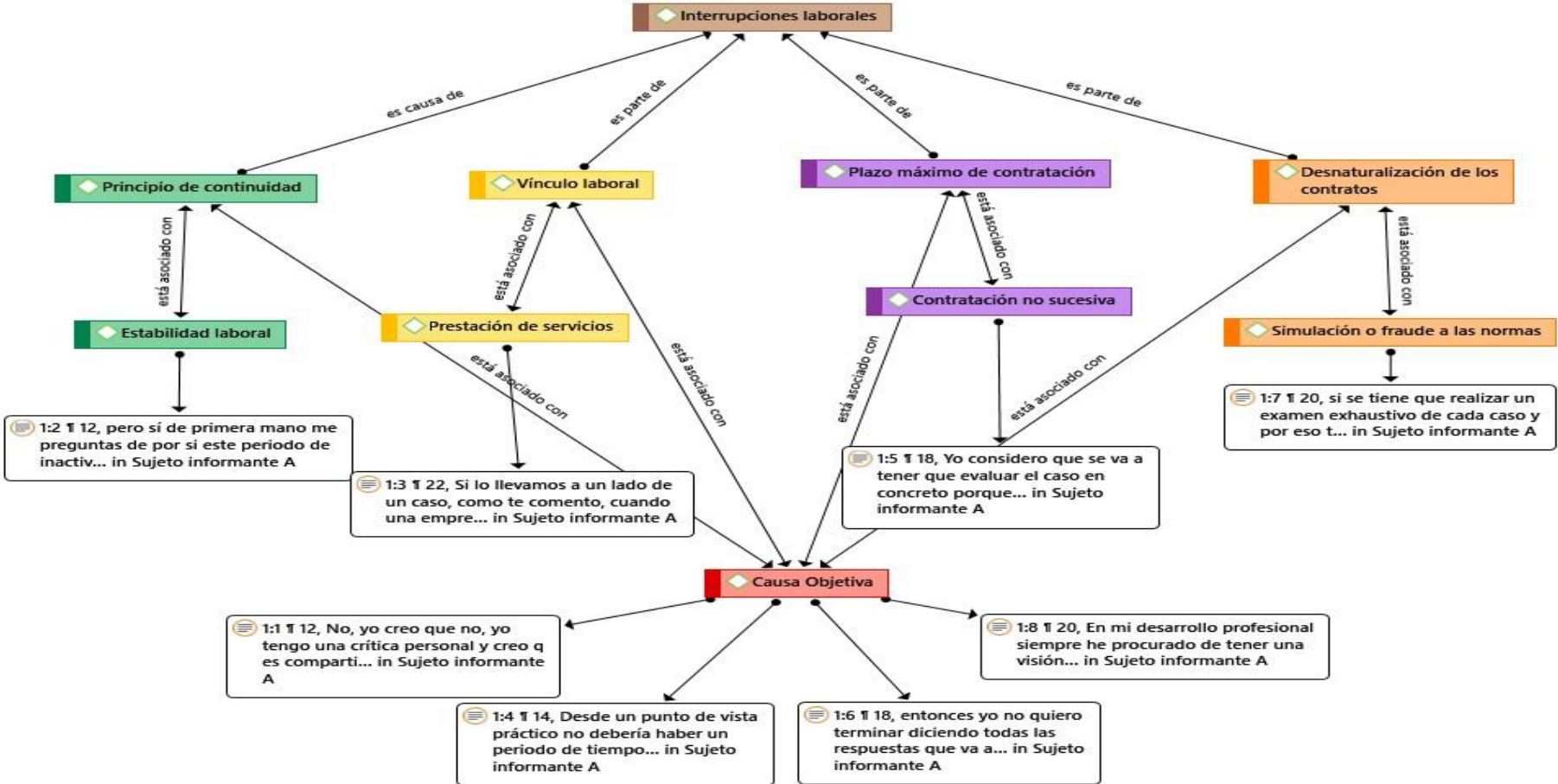
**Edita Pacheco:** ¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral? Favor de comentar.

**Entrevistado:** Si lo llevamos a un lado de un caso, como te comento, cuando una empresa inicia puedes contratar por inicio de actividades y tienes un plazo de tres años cumplidos; estos tres años puede ser que el puesto que ocupabas y las actividades y los servicios que realizabas en la empresa se mantengan efectivamente cuando ahora lo contratas por servicio específico, es decir, si tú eres una empresa que desarrollaba, tenías diversos contratos con clientes y proveedores en los que, efectivamente, tú prestabas el servicio de tecnología, instalación de *software*; entonces, tú, por la modalidad de inicio de actividad, puedes contratar a personal hasta por un máximo de tres años desde iniciada, entonces tu causa objetiva ya la tienes, es muy sencillo verificar en Sunat cuando efectivamente iniciaste; entonces, si luego inicias un contrato por servicio específico en donde tu causa objetiva es que tu empresa suscribió un contrato en el curso normal de sus actividades con un cliente para que le instales un *software* en sus computadoras, también tienes una causa objetiva por un servicio; entonces, ¿qué es lo que sucede ahí? Que si efectivamente se tendrá que analizar si el plazo de interrupción genera nuevamente, por ejemplo, una nueva relación laboral, a mí, particularmente, se va a tener que ver si es que efectivamente los servicios eran exactamente los mismos. Por ejemplo, tuve un caso en el que se inició un nuevo periodo de prueba. ¿Y qué pasaba acá? Justamente era eso, los servicios eran los mismos, o sea, él cuando inicia su relación por prestación de servicios por incremento de actividad, realizaba las labores A y B, cuando es contratado por servicio específico sigue realizando las labores A y B, pero la empresa creyendo que es una nueva relación laboral por una nueva modalidad, le

pone nuevamente tres meses de periodo de prueba y lo despiden durante los tres meses. En ese caso en concreto, por ejemplo, yo sé que no se aplicaba un periodo de prueba pero no por la modalidad, sino por el tipo de prestación de servicios, y la razón del periodo de prueba es que tú demuestres que efectivamente te estás acomodando al puesto de trabajo; él ya venía tres años realizando lo mismo, la modalidad no justifica, en este tipo de casos no se analiza necesariamente si es que es inicio de actividad, servicio específico u obra determinada, por suplencia, sino que se analizan varios elementos; por ejemplo, en este caso que te comento, para mí de hecho, cuando lo vimos, sí merecía una continuidad, no había una interrupción, pero no por la modalidad que aplicaban sino por el tipo de servicio que realizaban. Distinto hubiera sido el caso, por ejemplo, si lo hubieran contratado para otro tipo de trabajo, de prestación de servicios distinto, ahí sí hubiese sido una interrupción, terminaste acá, ahora efectivamente para esta tipo de modalidad vas a ser contratado para realizar otro tipo de funciones en otro cargo, entonces ahí aplica de nuevo, pero si no es así, si efectivamente tú lo único que estás haciendo es viendo qué te ofrece la norma, qué te ofrece la ley para seguir trabajando o seguir empleando a un trabajador para tenerlo sujeto a modalidad o plazo determinado, si habría un continuidad. El tema del plazo y las preguntas que tú estás haciendo son muy interesantes porque es un tema que tiene debate y ha habido casaciones en favor y en contra dependiendo de cada caso. Entonces, yo creo que efectivamente va a depender, para mí lo que primaría es el tema de los servicios más que de por qué te contrato o qué modalidad utilizo; es que si tus servicios continuaron, así hubiera cambiado la modalidad, si continuaron, para mí se habla de una sola relación laboral desde el día uno hasta el día que finaliza; si es que varían sustancialmente en complejidad, en jornada o muchas cosas más, quizás sí estaríamos hablando de una interrupción.

**Edita Pacheco:** Agradezco su participación en esta entrevista, su experiencia profesional es de mucha ayuda para la investigación.

**Figura 3**  
 Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 001



## Anexo 6

### Entrevista a sujeto informante 002

**Edita Pacheco:** Buenas tardes, siendo las 9:04 p.m. del día 30 de setiembre de 2021, en la ciudad de Lima, damos inicio a la entrevista de investigación con la presencia del doctor L. Z., abogado especialista en derecho laboral. Buenas tardes, doctor, agradezco su participación en la investigación.

**Edita Pacheco:** Con base en su experiencia, ¿cuáles son los contratos laborales celebrados con mayor frecuencia en el sector privado, ¿los contratos indeterminados o los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.

**Entrevistado:** Partiendo de la premisa inicial de lo que imagino es el punto de partida de este amplio panorama que nos ofrece la contratación laboral, tenemos que tener en claro que el principio tal cual está regulado en nuestra normativa y tal cual ha sido la intención del legislador, [es que] los contratos modales surgen como una nueva forma de entender este mundo de globalización, este nuevo mundo y este mercado económico, toda esta gama amplia de facilidades que nos ofrece la evaluación del mercado mismo, las posibilidades y el derecho laboral, dentro de ello aparecen estos contratos modales que, como tales, están regulados, surgen como una nueva alternativa que se ajusta a las necesidades y a los nuevos tiempos, pero surgen también como una medida o, digamos, una salida que es la excepción a la regla, la excepción a la regla en el sentido de que el Estado, digamos, al derecho laboral en sí mismo, promueve en nuestro territorio que la contratación laboral sea en principio a plazo indeterminado, pues en principio lo que se busca es promover la estabilidad laboral y todos los beneficios laborales que ello conlleva a cada uno de los trabajadores. Entonces, teniendo en claro que el panorama siempre va a ser que el Estado promueve e incentiva la contratación a plazo indeterminado, los contratos modales surgen como una excepción a la regla y, a partir de ahí, es donde nosotros y en la experiencia que tengo en el ámbito laboral en el desempeño de la carrera, podemos ver que existe un trastorno de la figura, digamos, una simulación, valga la redundancia, de la figura de contratación laboral en tanto vemos que en la mayoría de empresas, en la mayoría de ámbitos, termina siendo la contratación modal o temporal la regla, cuando debería ser la excepción y debería ser la contratación indeterminada la regla que debería primar, y es precisamente porque que dentro de la regulación que nosotros tenemos la amplitud de modalidades y la amplitud de escenarios que nos ofrece la legislación permite de alguna manera, con “facilidad”, que los empleadores puedan acceder a estos elementos,

herramientas modales, para poder ser utilizadas; es por eso que hoy en día, cuando en el ámbito de trabajo, en el día a día, uno dice “encontré un trabajo, firmé un nuevo contrato”, lo primero que preguntan es: ¿es modal?, que debería ser lo excepcional, te preguntan “oye, tuviste suerte, ¿es indeterminado?”, porque precisamente estamos acostumbrados a que en la mayoría de empresas los contratos modales sean la regla y no la excepción, y es usual que nosotros podamos ver siempre contratos de “ya me renovaron por tanto tiempo o me han vuelto a renovar” y cuando el mismo trabajador tiene conocimiento porque la propia ley, perfectamente lo debes saber, establece plazos máximos, plazos máximos en cada modalidad, como en la contratación en cadena, y son aquellos trabajadores que digamos en dos años, tres años, cinco años, dependiendo de la modalidad, saben que su contrato es su última renovación y si lo vuelven a renovar ya sienten que tienen el derecho de ser indeterminados; y ojo, no el derecho de ser indeterminados porque ya exista una condición como tal, en algunas empresas ocurre que te tienen con una contratación modal y los propios empleadores, luego que saben que esta es la última prórroga que voy a celebrar y con esta ya estoy en el tope máximo, luego de ella ya cambian la condición del trabajador, incluso en los registros, plame, y todos los registros laborales que existan, ya hay un cambio de condición del trabajador, ya no va a decir trabajador contrato modal si no trabajador indeterminado, porque precisamente las empresas juegan con estos plazos y saben a partir de qué fecha, de qué momento el trabajador es indeterminado y si no lo pongo yo, muy probablemente el trabajador luego de ese plazo se va a ir a Sunafil para que haya una inspección laboral y empecemos todo el mecanismo protector para que en sede administrativa le vayan a revisar los contratos y digan que han sido desnaturalizados y, posteriormente, tenga que ir al Poder Judicial, precisamente para que el juez declare la desnaturalización del contrato y yo tenga esa condición de indeterminado. Como vemos, y es curioso, es la regla desde el inicio, y no que tenga que ser la consecuencia del final de toda una novela, digamos, que pudo haber pasado antes. Entonces, desde mi experiencia, sí puedo decirte que es muy usual que la contratación modal haya terminado siendo la regla cuando debería ser la excepción.

**Edita Pacheco:** ¿Usted cree que actualmente los contratos modales son celebrados de acuerdo con los requisitos esenciales que establece el Decreto Legislativo N° 728? Favor de comentar.

**Entrevistado:** Para darte respuesta a esta pregunta, deberíamos partir de dos escenarios. Cuando nosotros hablamos de requisitos esenciales como tal, tenemos por un lado los temas sustantivos y por otro lado podríamos tener los elementos objetivos, formales. ¿Por qué quiero hacer esta diferencia? Porque existen muchos casos en los que,

efectivamente, vamos a encontrar contratos modales en los cuales no existe una causa objetiva como tal que los sustente, es decir, son contratos en los que como tengo la norma y tengo la ley que me dice que puedo recurrir y utilizar estos contratos, bueno voy a utilizar el contrato el tiempo que pueda, porque probablemente voy a ver cómo funciona la situación independientemente de que exista o no exista la causa objetiva; pero también tenemos otro escenario, situaciones en las que a pesar de que la causa objetiva pueda existir, porque tampoco podemos negar que hay casos que sí existen estas causas, y precisamente también estas causas existen porque es el punto de partida de la lógica por la cual el legislador ha regulado tantas modalidades, porque entiende que hay situaciones que efectivamente van a meritar que se celebren estos contratos modales; entonces, por un lado, situaciones en las que no va a existir esta causa objetiva y ahí sí podemos agarrar tu tema y decir la simulación o fraude, y también va a existir circunstancias en las que pese a existir la causa objetiva el empleador termina, digamos, incumpliendo los requisitos establecidos en la norma, no por el tema sustantivo si no por el tema formal, porque probablemente los contratos modales, y puedo decir y doy fe de ello, en los años que tengo de experiencia en la carrera revisando este tipo de situaciones, muchas veces no se trata solo de un tema de fraude, de que nunca existió una causa objetiva, sino de que pese a existir la causa objetiva los contratos modales fueron tan mal elaborados o no se hizo una adecuada observancia de los requisitos esenciales y formales que terminan siendo desnaturalizados, pese a que existe una causal objetiva real, pero desgraciadamente la causa no pudo ser plasmada en el contrato. Un ejemplo muy puntual, yo puedo tener realmente un contrato que se sustente, digamos, en inicio de actividad porque inicia una nueva actividad una empresa o de repente simplemente hay un incremento de la misma, pero vemos muchos contratos modales en los que: “—indique usted después de la parte de la identificación de las partes la causa objetiva que sustente el contrato—”, y muchos empleadores recurren a poner “—el presente contrato es un contrato a modalidad de acuerdo al artículo establecido en el artículo tal inciso tal y se acabó—”, y ellos consideran que eso ya cumple con el requisito esencial de indicar cuál es la causa objetiva, muchas veces lo confunden con indicar la causa objetiva con indícame qué tipo de contrato estás usando, y desgraciadamente, nuevamente, esa evidencia es un incumplimiento a los requisitos esenciales, porque como tal, lo ha establecido la norma, se debe especificar la causa objetiva y si no la tengo estamos hablando de un fraude, y muchas veces sí tengo la causa objetiva, la causa real, pero desgraciadamente no la he sabido invocar en el contrato, y para efectos de la autoridad administrativa fiscalizadora, o sea la autoridad judicial, al momento de revisar un proceso no va a encontrar esa causa objetiva y ahí sí vamos a tener

que llevar todo el mecanismo protector que, evidentemente, busca beneficiar al trabajador, y proteger y tutelar por los derechos del trabajador.

**Edita Pacheco:** ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad? Favor de comentar.

**Entrevistado:** Cuando hablamos de principio de continuidad, efectivamente estamos aludiendo a otro de los mecanismos, otro de los principios del derecho laboral que precisamente lo que busca es que prevalezca la relación de trabajo. Como sabemos, el principio de continuidad, como tal *stricto sensu*, se va a utilizar en todas aquellas circunstancias en las que, ante un inconveniente, ante un conflicto o algún tema que pueda poner en riesgo la continuidad de trabajo, siempre el legislador va a optar por que el empleador o el aparato laboral busque una solución para que no se quiebre una relación de trabajo, se van a dar una serie de facilidades y herramientas para que la relación de trabajo continúe, y esto está muy enlazado y va de la mano, precisamente, con los preceptos y derechos laborales que nosotros tenemos, que establecen el tema de acceder a un trabajo, que es un derecho, que el trabajo dé una estabilidad y que no pueda romperse la relación, salvo causales establecidas en la ley. Entonces, evidentemente, la continuidad laboral es siempre una preferencia por parte del trabajador, el cual me ha establecido que hay determinadas causales en las que son restrictivas, en las cuales se podrá romper y de manera razonable, justa y objetiva la relación de trabajo. En tanto ello no ocurra, siempre se va a buscar prevalecer la relación de trabajo. Ahora, en la pregunta puntual si estos periodos de inactividad entre contrato modal y otro puedan atender ante el principio de continuidad laboral, yo te diría que va a depender mucho de cada situación, no podríamos tampoco entender que el hecho de que exista una inactividad entre un contrato modal y otro, necesariamente ya está atentando ante el principio de continuidad laboral, porque precisamente existen los contratos modales, y tal cual está regulado en la contratación modal en nuestro país, ha establecido que precisamente va a haber circunstancias **excepcionales**, porque precisamente van a haber circunstancias que van a meritar que la contratación no pueda darse a plazo indeterminado. Entendamos esto, el que existan los contratos modales en nuestra legislación, en nuestra regulación, no responde a un criterio antojadizo o simplemente a una presión por parte de los empleadores de poder contar con gente por un periodo menor, sino que responde a una necesidad real; como tal, los contratos modales son como una necesidad por atender una nueva forma de economía, una nueva forma de organización empresarial, global. Entonces, si el legislador prevé que puedo yo acudir a contratos modales por periodos menores a que todo ordenamiento jurídico incentiva, que



es por el contrato indeterminado, también reconoce estos periodos menores; entonces, si estás reconociendo periodos menores a los cuales tú vas a acudir a una contratación de una persona solo por un periodo determinado o por un servicio o una circunstancia determinada, tampoco podríamos entender que si se celebra ese contrato que se presenta en ese momento, yo tuve la necesidad de contratar a un trabajador por un servicio específico y luego más adelante de tiempo, y podemos poner tiempos muy amplios o más cortos, pero va a haber un periodo que no se va a necesitar ese servicio, y luego nuevamente volverá la necesidad probablemente y volveré a contar con esa persona. Recordemos que determinados contratos modales también establecen que precisamente tengamos derecho de preferencia, digamos que ante periodos de inactividad y cuando nuevamente surja la necesidad poder preferir al trabajador que yo contraté anteriormente; tengamos en cuenta eso. ¿Y por qué es importante? Porque la propia norma te está diciendo nuevamente, yo reconozco que pueden existir estos periodos de inactividad, que esta necesidad temporal va a existir en algún momento y probablemente pueda existir otra vez en el futuro, y eso no quiere decir que necesariamente hablemos de fraude o que esto ya esté atentando contra la continuidad laboral, sino que estamos ante situaciones distintas, porque si nosotros quisiéramos ir, digamos, al otro extremo de siempre, tiene que hablarse de continuidad laboral, siempre tiene que respetarse la continuidad laboral, entonces no tendríamos regulados a los contratos modales temporales, nos quedaríamos con los contratos indeterminados; entonces, en esa medida y en tanto no se haga un abuso del derecho o se acuda a situaciones de fraude o simulación, yo entiendo que estos periodos de inactividad que se puedan dar entre un contrato modal y otro no necesariamente atentan contra la continuidad laboral, sino que van a atender necesidades distintas y probablemente periodos distintos en los que precisamente voy yo a apelar a estos contratos que la propia legislación me estaba habilitando o me está posibilitando.

**Edita Pacheco:** ¿Cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado? Favor de comentar.

**Entrevistado:** Aquí estamos en un terreno ya más debatible, incluso dentro de la misma comunidad jurídica y que básicamente lo que nos va a marcar la pauta de cuánto es el plazo razonable o el plazo, digamos, idóneo para poder decir que todavía se está manteniendo la continuidad laboral o no, lo va a proporcionar la propia jurisprudencia, el propio Poder Judicial, porque si tenemos en cuenta, nosotros no tenemos específicamente regulado un plazo que te establezca cuál es el periodo máximo de inactividad, el legislador no se ha puesto en ese supuesto y también entendemos por qué

quizás no lo ha hecho; queremos ponernos en la mentalidad del legislador, sería digamos un plazo, digamos que está regulado y te dice que el periodo que tiene que existir sería para que no haya una continuidad es de diez días; evidentemente es un plazo que como todo plazo que se da en la legislación, es demasiado arbitrario y es una decisión del legislador, porque el legislador perfectamente podría decir que es 11 días o perfectamente 20 días, probablemente podría ser 30 o 40 días; entonces, siempre vamos a estar ante un tema subjetivo en cuanto a plazos, pese a que las circunstancias de fondo sí sean objetivas, que es evitar la simulación o fraude, salvaguardar el tema de continuidad laboral o no; entonces en este caso, lo que nosotros debemos hacer es tema jurisprudencial y demás, se maneja el plazo de 20 días, el plazo de 20 días está en la Casación Laboral 16764-2016-Lima Este; la Corte Suprema, mediante casación, ha establecido que el plazo prudencial o razonable podría ser de 20 días. Tenemos casación también que, sin embargo, han resultado que, a la inversa, ha habido periodos de inactividad de 45 días, y lo que te han establecido es como en este caso vemos que hay 45 días, resulta totalmente razonable pretender que no existe continuidad de la relación laboral, porque 45 días es un número bastante amplio; entonces nuevamente nos podemos en el criterio del juez, de la autoridad judicial que va a resolver. ¿Y por qué yo no me aventuraría a decir cuál debería ser el plazo razonable? Porque siempre va a existir una circunstancia particular de cada caso y caso. Entonces, sí es importante que manejemos criterios prudenciales o razonables, es evidente, en este caso, actualmente nos estamos guiando por el criterio de 20 días; es más, hoy en día yo también he tenido que hacer consultas diversas, hoy por hoy llamas a la línea del Ministerio de Trabajo, pides asesoría laboral con un especialista y todos manejan el mismo criterio, te van a decir que el plazo que debe existir para que no se entienda que existió continuidad laboral, te van a decir tiene que ser más de 20 días, tal cual lo está remitiendo la jurisprudencia. Entonces, tenemos un parámetro jurisprudencial que nos da una guía, pero yo entendería que no deberíamos entender este plazo como algo que está escrito sobre piedra, digamos, yo entendería que es un criterio razonable de estimado para el cual podamos presumir, porque entendamos que estamos presumiendo, presumir que en este caso ya no existiría continuidad laboral, porque creo que es importante entender el tiempo del plazo, pese a que hasta el día de hoy seguimos con el plazo de 20 días, debería ser un plazo razonable, es la misma lógica. Entendamos, por ejemplo, el plazo que nos ha otorgado el derecho laboral con respecto a los temas sancionadores; cuando nosotros hablamos de temas sancionadores sabemos que tenemos que respetar el principio de inmediatez, en el cual yo tengo un plazo que respetar de manera jurisprudencial, el plazo que establece de manera razonable es de 30 días, pero nuevamente, no

significa que yo en todos los temas sancionadores tenga que regirme por un plazo de treinta días, y si yo tengo 31 o 32 días se cayó mi procedimiento de despido, porque evidentemente el plazo de treinta días es un plazo razonable y referencial, porque se entiende que van a existir circunstancias mucho más complejas, a haber procedimientos sancionadores que van a requerir de actividad adicional (pericias, constataciones); de repente cooperación con otras entidades que están involucradas, que van a hacer que este procedimiento sancionador se extienda más allá de los treinta días, y treinta días que termina siendo un plazo que la jurisprudencia me ha otorgado de manera sugerida, de manera referencial para tenerlo en cuenta, entonces, la misma lógica yo considero que debería entenderse en el tema de solución de continuidad de los contratos modales, no deberíamos ahondar en tener un plazo inamovible o un plazo que esté escrito sobre piedra y que no se deje evaluar, porque hay que entender que entre cada caso van a existir circunstancias diferenciadoras que van a hacer que, por un lado, el plazo de 20 días resulte razonable y van a haber casos que por las características del caso se entienda que el plazo de 20 días de repente no era razonable; y qué pasa: si estamos hablando de plazos de 21 días o casos en los que hablamos de 19 días, entonces termino pensando que siempre el tema de establecer plazos termina siendo orientador, un criterio directriz que no necesariamente podría ser rígido, porque vamos a entender que pasados esos 20 días o menos o más ya estamos hablando de que se rompió o no la continuidad laboral, o que ya estamos hablando de un fraude, o que estamos hablando de que se terminó desfigurando la relación laboral o el derecho laboral.

**Edita Pacheco:** Con base en su experiencia, ¿desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.

**Entrevistado:** Aquí estamos, por ejemplo, en un escenario muy curioso. Si bien por un lado yo estaba comentando de que el tema de los plazos siempre debe ser manejado como criterio directriz, orientador, un criterio razonable, un parámetro por seguir, también tenemos, por otro lado, circunstancias que no podríamos dejar tan a poder del empleador, el poder decidir cuándo va a corresponder una debida protección al trabajador o no. ¿A qué quiero llegar con esto? Si nosotros vamos a dejar que el plazo que se deba computar siempre va a partir de la última relación de trabajo, no digo que necesariamente tenga que concurrir, pero si es cierto que esa circunstancia va a dar pie a que sea mucho más fácil que el empleador pueda eludir los temas de derecho de protección al trabajador y, en este caso, estaríamos eludiendo que en principio

nuestro propio ordenamiento trata de impulsar qué es la contratación indeterminada y la estabilidad laboral, entonces yo sí consideraría que el periodo que se deba computar debe partir del primer contrato, porque si bien es cierto una persona que piensa de manera distinta podría argumentar: pero me acabas de comentar que puede existir una necesidad en un momento y puede existir en otro momento y va a existir en otro momento y probablemente entre cada uno de ellos hay un periodo que no hay necesidad; entonces, ¿por qué limitar a la persona que tenga el cómputo de plazo desde el inicio y siempre tenga un punto de partida y final? Porque si yo agarro el cómputo del plazo desde el primer contrato, empiezo a computar cuánto tiempo tengo acumulado, probablemente en el futuro vaya nuevamente a existir la necesidad, no sé si va a aparecer luego de 20 días o 30 días de culminar el primer contrato, luego de un mes, luego de una semana, no lo tengo claro, es una incertidumbre que siempre vamos a tener, pero sí es claro que tengo un primer contrato que ya me marca una pauta y a partir de allí yo ya puedo contabilizar en qué momento esto de aquí ya está cumpliendo con el plazo máximo, porque también tengamos en cuenta que si yo solo tomo como criterio el último contrato, no tendría mucho sentido que yo siempre esté estableciendo plazos máximos, porque precisamente el plazo siempre se va a ir corriendo; entonces yo mismo ya estaría dando pie o dando una carta libre a que la contratación modal ya no sea una excepción, se estaría dando más bien el criterio, la idea de que la contratación modal es la regla general, y creo que ahí sí estaríamos yendo en contra de todo lo que la Constitución, o todo lo que el derecho laboral trata de tutelar, que es precisamente la prescripción de los derechos laborales, y computar los plazos es uno de los derechos de la actividad laboral. Entonces, yo sí considero que resulta importante tener como punto de partida o base de cómputo el periodo del primer contrato. Ahora, por último, una queja que me podrían hacer es, pero si usted toma el primer contrato igual, nuevamente estamos dejando que la necesidad pueda aparecer en cualquier momento. Yo no digo que va a aparecer en 20 días o en 30 días, o puede aparecer en un año, pero va a existir y siempre tenemos en claro que va a existir esa necesidad, porque por la naturaleza de las actividades que hace esa empresa, el empleador sabe que siempre va a existir esa necesidad, en algún momento o en otro pero va a terminar apareciendo por la propia naturaleza de las funciones, por el propio giro de la empresa; entonces ahí mi respuesta sería: si tienes en cuenta que esta necesidad siempre va a aparecer, entonces yo creo que lo más orientado es un contrato indeterminado, porque estoy reconociendo que es algo que se va a dar en algún momento, de manera cíclica, de manera intermitente, pero va a seguir apareciendo; entonces inclinemos un poco más la balanza ya a la contratación indeterminada que a la contratación modal de manera indiscriminada y sin ningún fin, porque siempre voy

a tener un contrato modal que nunca va a tener un plazo máximo; ahí creo que ya estaríamos desfigurando el tema de la contratación modal como tal, que es atender a necesidades, pero no quiere decir que se convierta en la regla de derechos laborales.

**Edita Pacheco: ¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.**

**Entrevistado:** Yo creo que deberíamos tener muy en cuenta que los plazos de interrupción que se vienen dando deben ser entendidos como situaciones naturales, como situaciones reales que se deben presentar en estos contextos, porque de repente el legislador o la norma no se pone en estos supuestos, pero también lo conocemos en el día a día y en la experiencia podemos dar fe de eso, hecha la ley hecha la trampa; entonces, si no hay algo que no está regulado de manera expresa o la ley no me obliga a hacer algo, es muy raro que alguna vez nazca de una persona o de todos los empleadores el poder de yo necesito acudir a esto y por más que la ley no me lo exija lo tengo que brindar, porque es lo que le corresponde al trabajador; lo que va a ocurrir es que si la ley no me lo exige, no tengo por qué darlo. Entonces, nuevamente, el tema de que exista un plazo de inactividad o que rompa la relación laboral es utilizado muchas veces por el empleador adrede, y no es que la necesidad ya no exista sino que celebré un contrato modal, celebré dos contratos modales de manera sucesiva, ya tengo dos contratos modales, qué hago, la necesidad la sigo teniendo, porque en este caso estamos hablando de situaciones encubiertas, pero para evitarme problemas dejemos una semana o dos semanas a esta persona sin contrato, luego la llamamos nuevamente, y eso es lo que ocurre en muchos escenarios y lo he podido ver a lo largo del desempeño de la carrera; entonces, ¿existe una mala utilización de los periodos de inactividad? Sí, sí existe, no todos los periodos de inactividad responden a un momento, tuve la necesidad de contratar modal, luego no la tuve y luego la tuve otra vez, que sería en todo caso lo ideal, precisamente para eso surgen estos casos de inactividad que se rompen en un momento y otro, porque en algún momento intermedio no existió nuestra necesidad y eso hace que se rompa el vínculo modal y se trate de dos circunstancias distintas, dos contratos modales en los que hubo una necesidad particular y en otro hubo otra necesidad particular, eso sería lo ideal, pero lo que ocurre también en la práctica es que este periodo intermedio de inactividad no responde a que no existió necesidad de la empresa en ese momento, sino a que el empleador de manera consciente y adrede hizo que hubiera un periodo de inactividad precisamente para romper este periodo y decir, bueno para que no se presuma y en algún momento me termine sorprendiendo una demanda. Entonces, si la pregunta puntual es si estos periodos de inactividad

hacen que se desfigure o no la relación, la contratación modal, de alguna manera creo yo que da pie a mucho margen, nuevamente, el peligro a poner yo un plazo establecido por el legislador, que yo diga un número exacto, tiene que ser 20 días, porque si yo digo el plazo es de 20 días todos los empleadores van a empezar a jugar con eso, y probablemente van a haber casos en los que si hay un periodo de inactividad de 20 días ya está establecido que hay otro contrato, se presume una solución de continuidad, ya no hay una sola relación, hay dos; te puedo asegurar que la tasa del porcentaje de análisis estadístico va a decir que todos los contratos modales tienen 20 días exactos, y va a ser curioso, porque si en una relación de trabajo justo siempre no hay necesidad de 20 días de necesidad de contrato, y lo que ocurre no pues, es exactamente lo que los empleadores van a empezar a jugar; entonces, el que exista un plazo de interrupción atenta contra los contratos modales, yo te diría que va a depender, no podríamos decir efectivamente si esto está atentando contra el contrato modal, sino que vamos a tener que entender que cualquier tipo de regulación o plazo o periodo que se pueda establecer, siempre puede ser utilizado o respetando los derechos laborales o en su defecto puede ser utilizado de manera inescrupulosa en las cuales los empleadores van a tratar de jugar con estos plazos y van a tratar de un abuso de derecho, porque van a tratar de desfigurar en este caso la contratación laboral. Entonces tendríamos que tener mucho cuidado entre cada circunstancia y lo que siempre digo, tratar de evaluar entre cada caso en particular; precisamente, ese es el sentido de que tengamos una autoridad judicial y una autoridad administrativa que van a evaluar entre caso y caso, porque no podríamos establecer o medir con el mismo parámetro todas las realidades.

**Edita Pacheco:** ¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral? Favor de comentar.

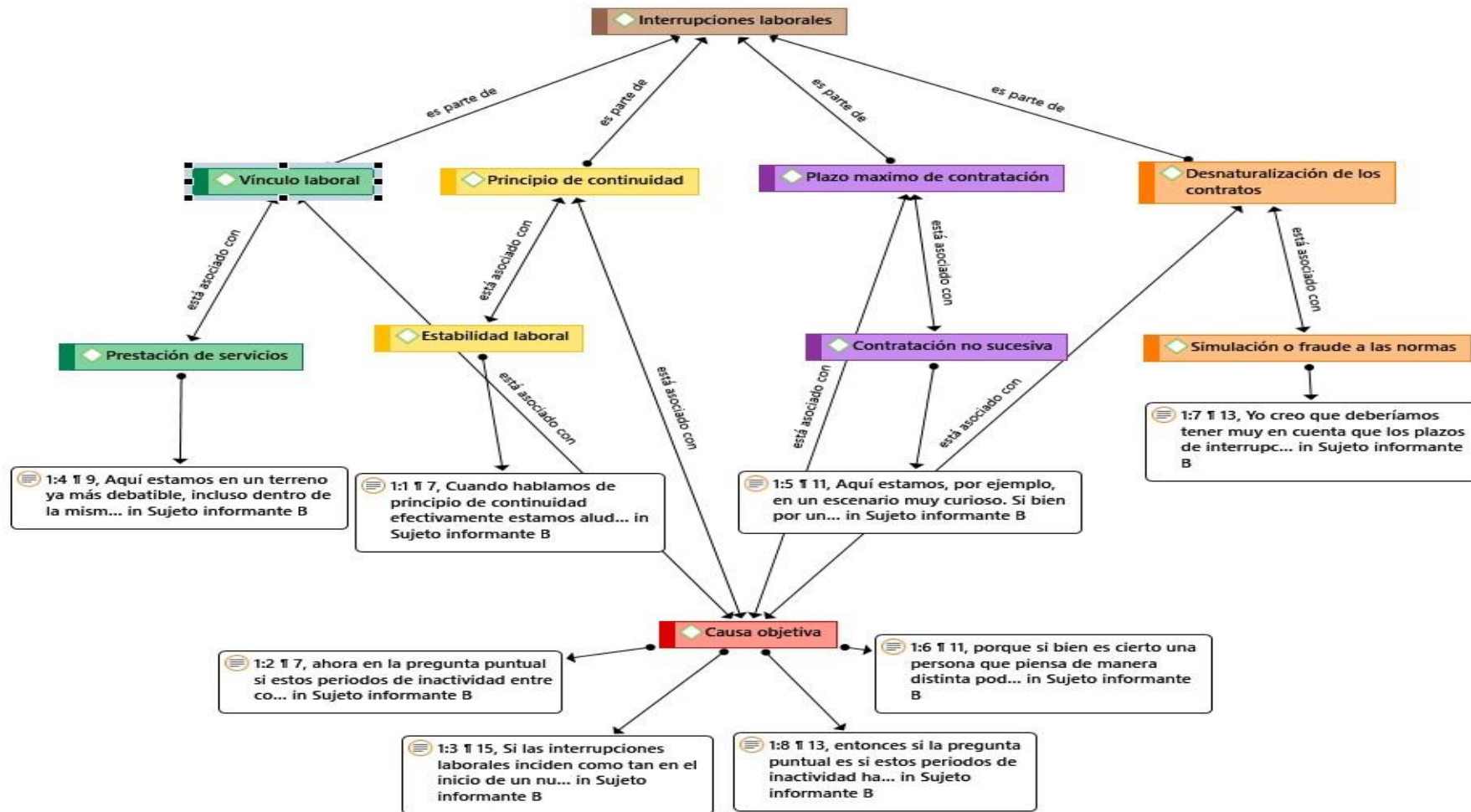
**Entrevistado:** Bueno, definitivamente tienen mucha incidencia, y lo podemos ver desde las situaciones más simples. Por ejemplo, la propia contratación modal tiene casos o modalidades en los cuales es muy claro cuándo existe una necesidad real, cuándo no, y estamos hablando de un contrato de obra o servicio. Yo creo que es el ejemplo más claro que tenemos de que existió una causa objetiva en algún momento y probablemente luego voy a tener otro, porque voy a tener otra obra distinta, ahí está totalmente diferenciado, no hay mucha discusión, el problema va a pasar cuando tengamos modalidad y te puedo decir la más clásica, que es el inicio e incremento de actividad en la que por, digamos, tener un criterio o una causa tan amplia siempre va a dar pie a que se pueda jugar con ese contratito; por eso es el contrato más utilizado. Entonces, las interrupciones laborales tienen incidencia en ello, pues precisamente te diría que las interrupciones laborales lo que hacen simplemente

es dar un criterio orientador para la autoridad que va a revisar esto. Como digo nuevamente, no vamos a entender que todo plazo intermedio entre contrato y contrato necesariamente me va a decir que hay fraude o no, y evidentemente es muy difícil reconocer, pero digamos qué incidencia va a tener; yo creo que la incidencia inmediata que va a tener es como un parámetro orientador, es una guía, una directriz para que en este caso la autoridad judicial que revise el caso y quiera determinar si efectivamente hay un caso de desnaturalización o no pueda tener un criterio del cual partir. Entonces, la incidencia que va a tener sobre la contratación laboral o periodos de inactividad siempre va a hacer como una guía de orientación para más o menos ver, presumir nosotros, por dónde se va a analizar el caso.

**Edita Pacheco:** Agradezco su participación en esta entrevista, su experiencia profesional es de mucha ayuda para la investigación.

**Figura 4**

Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 002





## Anexo 7

### Entrevista a sujeto informante 003

**Edita Pacheco:** Buenas noches, siendo las 9:31 p.m. del día 4 de octubre de 2021, en la ciudad de Lima, damos inicio a la entrevista de investigación con la presencia de la doctora Alejandra Cáceres, abogada con alta experiencia en derecho laboral. Buenas noches, doctora, agradezco su participación en la investigación.

El propósito de la investigación es analizar si las interrupciones laborales vulneran el principio de continuidad en la celebración de contratos modales en el ámbito privado. Antes de formular las preguntas, quiero hacerle recordar que su nombre será guardado con códigos, y si los resultados de esta investigación son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de su persona en ese estudio.

Asimismo, solicito su autorización para grabar en audio y video la entrevista.

**Entrevistada:** Buenas noches, un gusto poder acompañarte este día y poder apoyarte en lo que corresponda con respecto a su investigación, marco teórico y con base en la experiencia que pueda brindarte.

**Edita Pacheco:** Muchas gracias.

**Edita Pacheco:** Con base en su experiencia, ¿cuáles son los contratos laborales celebrados con mayor frecuencia en el sector privado: los contratos indeterminados o los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.

**Entrevistada:** Considero que los contratos sujetos a modalidad. Muchas de las empresas buscan bajo su régimen de experiencia y también bajo el régimen de permanecer con el menor número de trabajadores dentro de su empresa y poder formular eso que, de repente, busca el Estado, irrumpir en ese principio tuitivo de permanencia de los trabajadores que genera el contrato, ya que esto, de una manera, podría ayudar a que ellos no se vinculen en el tiempo con estos trabajadores, debido a que no iniciarían o no comprenderían en lo que significa este tema de volverse indeterminado. Y eso, básicamente, creo que busca o tiene un objetivo, el cual es brindarle a las empresas y a recursos humanos mano de obra, pero olvidan lo que significa también ir más allá de lo que busca el Estado, que es el principio tuitivo, entregarle y darle al trabajador no solo experiencia en mano de obra, sino también

protección de estos derechos laborales. Naturalmente, la empresa va a buscar beneficios económicos, y entiendo yo, desde mi experiencia, que muchas veces suscribe contratos a modalidad que de repente usted ya ha sabido con base en su experiencia, también están divididos en contrato, por ejemplo, de naturaliza incremento de actividad, por obra, de naturaleza temporal, pero son los preferentes por las empresas privadas, ya que no se terminan a un plazo determinado, permitiendo que los trabajadores puedan permanecer en la empresa y continuar laborando o pueden optar por buscar nueva mano de obra para no generar este vínculo indeterminado y, de alguna manera, fragmentar este tiempo que puedan permanecer los trabajadores dentro de las empresas.

**Edita Pacheco:** ¿Usted considera que actualmente los contratos modales son celebrados de acuerdo a los requisitos esenciales que están establece el Decreto Legislativo 728?

**Entrevistada:** Yo creo que las empresas, y en realidad estos contratos modales celebrados, muchas veces no están cumpliendo los requisitos. Desde mi experiencia, estos contratos modales tienen un carácter excepcional, ya que justamente su naturaleza va en función de un carácter limitado en el tiempo, ya que surgen bajo determinadas excepciones. Por ejemplo, en necesidades de mercado podrás encontrar que una empresa con base en su necesidad en una coyuntura busca que el trabajador se inserte al trabajo bajo una causa objetiva. Ahora, en el caso de que estos contratos modales, de alguna manera, no se estarían cumpliendo todos los requisitos, y te voy a decir por qué. Porque no están cumpliendo con las causas objetivas; muchas de las empresas buscan encajar la causa objetiva en contratos que no necesariamente corresponden a un contrato de modalidad o no corresponden a la naturaleza con las que elaboran estos documentos; entonces, si bien el Estado, como te lo había comentado anteriormente en la pregunta anterior, busca que el trabajador tenga un ámbito de protección con respecto a sus derechos laborales, no muchas veces estos contratos modales celebrados están siendo respetados en materia objetiva, en materia también constitucional, que busca el Estado en su labor de protección del ciudadano y también protección social, para que el trabajador se inserte al trabajo y la misma economía se vea trasladada en diferentes ámbitos de la población. Desde mi opinión personal, creo que estos contratos modales no cumplen con lo establecido, que es darle un hábito de protección al trabajador, y estos contratos modales de alguna

manera están surgiendo básicamente para poder ingresar a los trabajadores a un sector, y si lo están haciendo es para hacerse de una manera excepcional, entonces si volvemos a la regla de contratación que todos los contratos modales surgen de manera excepcional y, en general, en el ámbito privado debe cumplirse con esta regla, detallando las causales objetivas de contratación, no obstante, muchos de los trabajadores, considero yo, que podrían volverse indeterminados y por tales motivos surgen estos procesos del Ministerio de Trabajo, porque muchas veces no se cumple con esto y, obviamente, los mismos jueces buscan inspirar que el derecho trabajo corresponde también con las necesidades que requiere un trabajador, porque, valga la redundancia, el trabajador está en una desventaja con respecto a la empresa y con su contratación, es lo que considero.

**Edita Pacheco:** ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?

**Entrevistada:** Con respecto al principio de continuidad, lo que busca es establecer que el trabajador continúe laborando por un plazo, o sea, que el trabajador se inserte en el ámbito laboral, pero con un plazo máximo que se encuentra establecido en el artículo 68 del Decreto Legislativo 728, este tiene que respetar por ley lo establecido por un periodo máximo de 5 años, ya que posterior a esto, el trabajador alcanza la protección contra el despido arbitrario y no puede ser despedido si no cumple con las causas establecidas por ley. Lo que trato de decir es lo siguiente: si bien un contrato sujeto a modalidad puede ir variando, es decir, según las necesidades de contratación, considero que este periodo de inactividad sí vulneraría al principio de continuidad, porque lo que busca es que no se irrumpa o fragmente este periodo que nos otorga la ley, pero que de alguna manera fragmenta lo ya establecido por norma y, como te comentaba, el artículo 78 del Decreto Legislativo 728.

**Edita Pacheco:** ¿Cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado?

**Entrevistada:** Yo te puedo dar dos teorías. En la primera posición, es que el trabajador que ha estado iniciando en un día 1 y ya tenía un contrato por un período de dos años y este trabajador, poniéndonos en el supuesto, tiene una doble carrera, es decir, por ejemplo, hay personas que tiene una carrera de derecho y otra carrera de ingeniería civil; supongamos que ha tenido un

contrato por incremento de actividad por dos años, pero debido a que la misma empresa genera un interés de presentarse ante una obra y esta mismo persona recurre a una contratación por contrato específico, por contrato por obra determinada, esto no vulneraría el tema de plazo, porque, por un lado, estaríamos liquidando al trabajador bajo una modalidad de incremento de actividad, pero con labores de naturaleza legal, porque era abogado y sus funciones eran inherentemente bajo dicha modalidad, pero si el trabajador ingeniero civil se va a esta obra bajo nuevas justificaciones y bajo una nueva contratación, entonces yo considero que puede ir transcurriendo plazo hasta el que nos señala la ley, que es el plazo de cinco años para tener un límite, y señalar que vencido este plazo o un plazo mayor podría convertirse en un contrato indeterminado. Ahora, si yo liquido a un trabajador y luego al día siguiente, al mes siguiente, lo estoy contratando bajo los mismos supuestos, es decir, bajo las mismas funciones, bajo la misma labor y tal vez el mismo cargo, lo que yo considero es que la misma persona o cualquiera sea el empleador está contratando a esa persona bajo los lineamientos del fraude, porque en realidad yo continúo trabajando, y creo yo como empleador que si lo liquido al día siguiente, ya se computaría un nuevo plazo, pues creo que caerían en lo incorrecto, es decir, si mantiene una continuidad de labores y también de trabajo bajo un mismo cargo estaríamos continuando bajo una misma modalidad. Por ejemplo, si tengo un contrato de incremento de actividad y después aparece una obra y el trabajador continúa realizando las mismas actividades, como tú ya bien sabes, primaría el tema del principio pro operario o principio de primacía de la realidad. Entonces, iríamos a lo que significaría la naturaleza de la actividad y la naturaleza del contrato, eso en esos sentidos, respondiendo ya básicamente y concluyendo con la pregunta, creo que se debe respetar lo que dispone el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, al menos esperar un año para poder hacer la contratación si nos encontramos en el supuesto de contratación. En el segundo supuesto, y en el caso de diferentes funciones modalidades, yo creo que podría funcionar con plazo máximo de cinco años, excepción de que la misma empresa solicite al trabajador bajo un nuevo régimen, obviamente, de contrato indeterminado, cumpliendo la normativa que dispone el Estado.

**Edita Pacheco:** Con referencia a la pregunta anterior, ¿qué criterios sustentarían el tiempo que debería transcurrir entre el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado y el contrato sujeto a modalidad que ya fue cesado?

**Entrevistada:** Mira, para ser honesta, estaba planteando a mí misma cómo responderte a esta pregunta. Yo considero dos motivos: 1) la

misma naturaleza de la actividad y la normativa dispone que en realidad podamos generar un espacio de contratación, para no desnaturalizar la misma actividad, 2) para dar cumplimiento al marco normativo, 3) para poder ir más al fondo de la necesidad de la empresa, porque si yo como trabajador busco un ámbito de protección, y esta empresa lo único que busca es generar una mayor riqueza a través del establecimiento de nuevas contrataciones, considero que de continuar por un periodo no menor a este significaría o correspondería que en realidad la empresa existía o tenía un medio preexistente de que el trabajador necesitará de permanencia dentro de la empresa, es decir, si en algún momento la empresa necesitara de este trabajador y si esta continuidad estuviera a través del tiempo, considero que si en algún momento hay una interrupción de al menos un año, esto no desnaturaliza el tema de la contratación, sino que más bien lo vería como una especie de no continuidad, que es lo que busca la norma que se respete.

**Edita Pacheco:** Con base en su experiencia, ¿desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.

**Entrevistada:** Considero que en realidad se computa del primer contrato sujeto a modalidad que fue interrumpido por el cómputo del plazo.

**Edita Pacheco:** ¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.

**Entrevistada:** Considero lo siguiente: las interrupciones, en realidad, de alguna manera pueden llegar a fomentar la desnaturalización, pues la desnaturalización, como bien dice la norma en el artículo 77 sobre desnaturalización de los contratos, señala lo siguiente:

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.

Lo que a mí me interesa es la d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

Considero que las interrupciones laborales hacen referencia a que hacen un cierre o liquidas al trabajador y nuevamente vuelves a contratarlo; entonces, en este caso si nos vamos a la acción del sujeto, la desnaturalización convendría al momento de que yo mismo, como empleador, estoy irrumpiendo o estoy generando causales que puedan fomentar la desnaturalización de los contratos, es decir, si yo como empleador realizo actividades como contratar al trabajador, liquidarlo y nuevamente recontractarlo bajo una nueva modalidad es obvio que las actividades que corresponderían en el contrato anterior eran inherentes a la actividad, si lo contrato bajo un contrato sujeto a modalidad tal vez por obra determinada para generar un mayor plazo adicional y que esto me convenga a mí como empresa para generar un menor costo o un menor riesgo de poder despedir al trabajador, de alguna manera se ve vinculado lo que establece el literal d) del artículo 77, ya que la misma empresa está estableciendo lineamientos que podrían fomentar el tema de la simulación o de que en realidad el trabajador está básicamente ingresando en un marco que no le correspondería, para poder generar un menor costo a la empresa y un mayor ámbito de permanencia sin dar cumplimiento a los presupuestos inherentes de estos contratos modales.

**Edita Pacheco:** ¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral? Favor de comentar.

**Entrevistada:** Yo considero que en realidad corresponden a ambas por el cómputo del plazo, como te mencioné anteriormente, y creo que a esto va dirigida esta investigación, es poder señalar que este periodo que determina la ley para poder generar un plazo máximo de 5 años corresponde desde el inicio del cómputo del plazo, es decir, si yo inicié en el año 2016 un contrato por incremento de actividad y luego fui liquidado y posteriormente generé un nuevo vínculo laboral, el cómputo sigue desde el inicio y que, en realidad, estas interrupciones laborales a las cuales usted se refiere sí tienen que ver mucho con el vínculo laboral permanente de los trabajadores, ya que es el único elemento constitutivo para que el trabajador pueda determinar cuál es el plazo con el que está surgiendo o la naturaleza de su contrato. Entonces, ya dependerá también de la naturaleza de sus actividades, si ese trabajador por los elementos que constituyen su trabajo, sus funciones, corresponde a un incremento de actividad con que tenga tres años de permanencia para poder volverse un trabajador indeterminado, se tendrá que evaluar todo ello y de repente esta

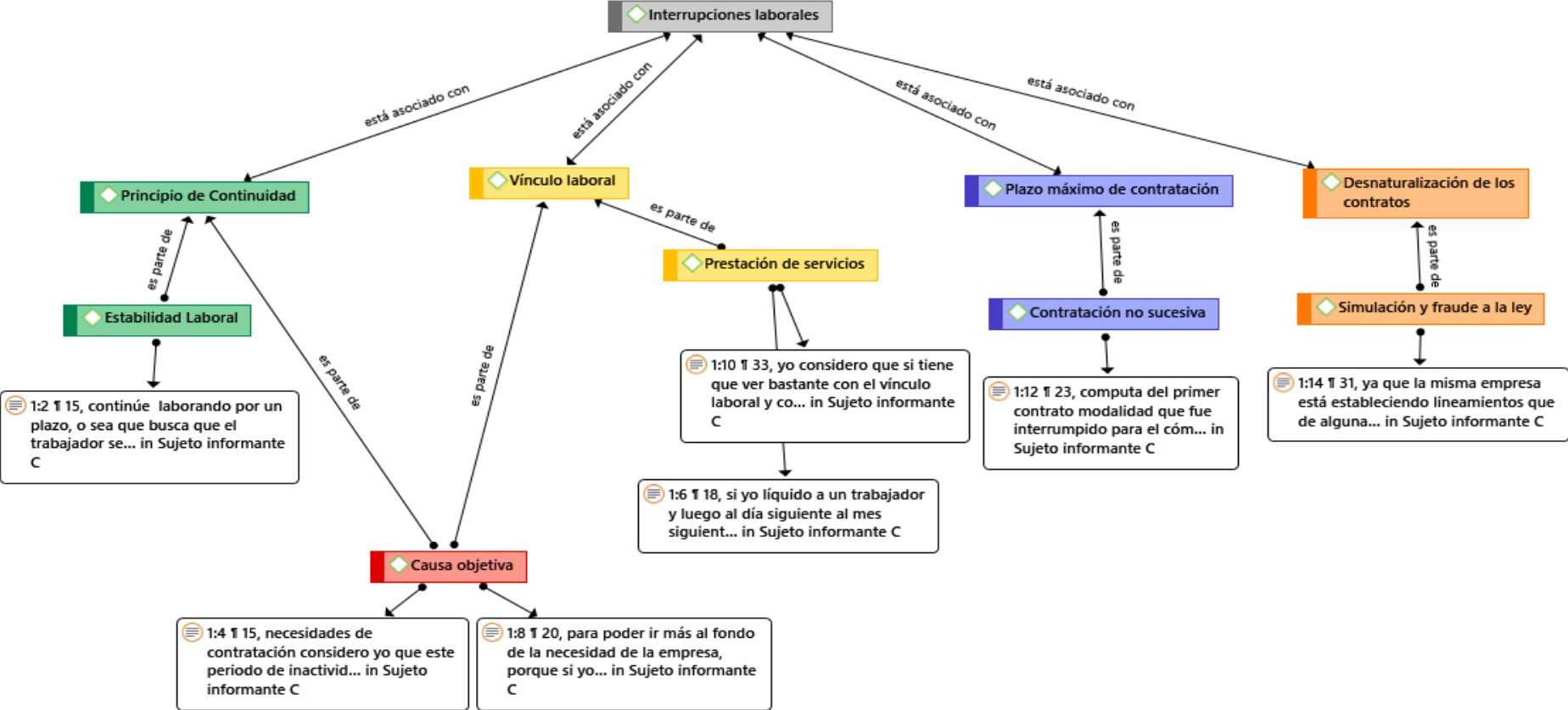
nueva contratación por obra determinada señalada que iba a ser por cinco años, pero con base en la primacía de la realidad te das cuenta de que solo necesita tres años, y que ya era indeterminado de enviar tres años y un día. Entonces, yo considero que sí tiene que ver bastante con el vínculo laboral y con las incidencias que también tengan que ver con la evaluación de la actividad que realiza y la duración del contrato con el que realiza, y también si es que ha estado, pertenece o está vinculada con el contrato posterior, si corresponde un contrato terminado, por ejemplo, eso se tendrá que ver de manera conjunta para poder ver si corresponde con el vínculo laboral.

**Edita Pacheco:** Agradezco su participación en esta entrevista, doctora Alejandra, su experiencia profesional es de mucha ayuda para la investigación. Muchas gracias.

**Entrevistada:** Muchas gracias a ti, Edita.

**Figura 5**

Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 003





## Anexo 8

### Entrevista a sujeto informante 004

**Edita Pacheco:** Buenas noches, siendo las 9:06 p.m. del 5 de octubre del 2021, en la ciudad de Lima, damos inicio a la entrevista investigación con la presencia de la doctora A. L., abogada con alta experiencia en derecho laboral. Buenas noches, doctora, agradezco su participación en la investigación.

**Entrevistada:** Buenas noches, Edita. Muchas gracias por la consideración.

**Edita Pacheco:** El propósito de la investigación es analizar si las interrupciones laborales vulneran el principio de la continuidad en la celebración de contratos modales en el ámbito privado.

Antes de formular las preguntas, quiero hacer recordar que su nombre será guardado con códigos, y si los resultados de esta investigación son publicados no sé mostrará ninguna información que permita la identificación de su persona en ese estudio.

Asimismo, solicito su autorización para grabar en audio y video la entrevista.

**Entrevistada:** Sí, permiso concedido.

**Edita Pacheco:** Muchas gracias.

**Edita Pacheco:** Con base en su experiencia, ¿cuáles son los contratos laborales celebrados con mayor frecuencia en el sector privado: los contratos indeterminados o los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.

**Entrevistada:** Los contratos laborales celebrados con mayor frecuencia en el sector privado son los contratos sujetos a modalidad, con mayor incidencia entre los temporales y los accidentales, y dentro de los temporales están, obviamente, los de inicio de actividad o de necesidad de mercado, siendo las modalidades a su vez por el tema de plazo fijo, *full time* o *par-time*, y dentro de los accidentales por obra o servicio específico, por época festiva o intermitencia; dentro de la actividad económica especializada, por ejemplo, en la actividad económica de la pesca sería una modalidad de temporada, que es muy usual también en el sector económico.

**Edita Pacheco:** ¿Usted considera que actualmente los contratos modales son celebrados de acuerdo con los requisitos esenciales que establece el Decreto Legislativo 728?

**Entrevistada:** Considero que no se están cumpliendo los requisitos esenciales; esto se evidencia principalmente en la redacción de la causa objetiva de la contratación de los contratos laborales sujetos a modalidad en el sector privado, ya que esta causa suele ser establecida de manera general, sin especificar los incrementos coyunturales y las variaciones sustanciales de la demanda en el mercado. No se sustenta tampoco el incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva; simplemente se redacta la cláusula de manera abierta, genérica, sin detallar.

**Edita Pacheco:** ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?

**Entrevistada:** No necesariamente vulneran el principio de continuidad por el solo hecho de que exista un período de inactividad, pues tomo lo que lo que dice la Casación 16716-2016 en cuanto a que la contratación sujeta a modalidad puede ser objeto de sucesivas renovaciones por el empleador. Esta es una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, pues de lo contrario no le habría regulado legislativamente y, por lo tanto, no se puede presumir que toda renovación sucesiva de contratos de trabajos sujetos a modalidad sea ilegal o que persigue perjudicar la contratación a plazo indeterminado.

**Edita Pacheco:** ¿Cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado?

**Entrevistada:** Bueno, me parece prudencial un plazo de dos meses y medio, más o menos, pero más allá del tiempo prudencial, considero que se debería reglamentar la manera de determinar la causa objetiva de la contratación, así como verificar la proporción de trabajadores contratados bajo la modalidad frente a los trabajadores contratados a tiempo indeterminado, y si los primeros superan el número de trabajadores, supera a los contratos indeterminados, se evidenciaría una práctica orientada a encubrir la existencia de contratos a plazo indeterminado.

**Edita Pacheco:** Con referencia la pregunta anterior, ¿qué criterios sustentarían el tiempo que debería transcurrir entre el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado y el contrato sujeto a modalidad que ya fue cesado?

**Entrevistada:** Ah, bueno, el criterio que considero es que el tiempo transcurrido entre el nuevo contrato sujeto a modalidad y el contrato anterior sería que el tiempo de espera ya no sería visto por los trabajadores como actualmente lo ven, como unas vacaciones por el año laborado, porque siempre generalmente se celebran contratos mensuales y no de manera anual, pero con renovaciones mensuales, ya al término de ese año se le dan unas vacaciones de 19 días diciéndole como que va a reingresar, pero al ser este tiempo de espera un poco mayor, esto desanimaría a los trabajadores por el reingreso y optarían por ahí a otro trabajo; en consecuencia, el empleador tendría que contratar personal nuevo de manera sucesiva hasta que caiga en la cuenta de que el proceso de selección le saldría más oneroso que contratar personal a tiempo indeterminado.

**Edita Pacheco:** Con base en su experiencia, ¿desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.

**Entrevistada:** Me parece que debe contabilizarse el plazo máximo de contratación desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, en concordancia con el artículo 74 del Decreto Supremo 03-1997-TR, dado que el tope máximo para los diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo es de cinco años.

**Edita Pacheco:** ¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.

**Entrevistada:** No, mi respuesta en este caso sería como la tercera pregunta, que es no necesariamente Porque si con el ordenamiento jurídico, que te da la libertad de contratar de manera sucesiva o ininterrumpida o ser intermitente, lo podrías hacer, eso no fomentaría la desnaturalización. Yo creo que lo que fomenta la desnaturalización es no establecer la causa objetiva, que no sea determinada de manera adecuada.

**Edita Pacheco:** ¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral? Favor de comentar.

**Entrevistada:** No, porque si es que acatamos la ley, el plazo máximo son cinco años, sea cual sea la modalidad obtenida, pues ese es el tope máximo, y supuestamente Iban Arce Ceballos también tenía la misma postura, que por el tema de la prescripción de este; obviamente primero lo evalúan desde el tope de cada modalidad, porque cada modalidad tiene un tope; por ejemplo, la necesidad del mercado, creo que son cinco años, pero la de incremento de actividad son tres años por ejemplo, es el tope máximo y ya no podía contratar por esa misma causa objetiva para el trabajador, lo tendría que volver a contratar por otra modalidad; entonces teniendo en cuenta que ya superaste los tres años, solamente te quedarían dos años para contratarlos por otra modalidad, y ese sería el tope máximo.

**Edita Pacheco:** Muchas gracias, doctora, por su respuesta. ¿Desea agregar algo más a la presente entrevista?

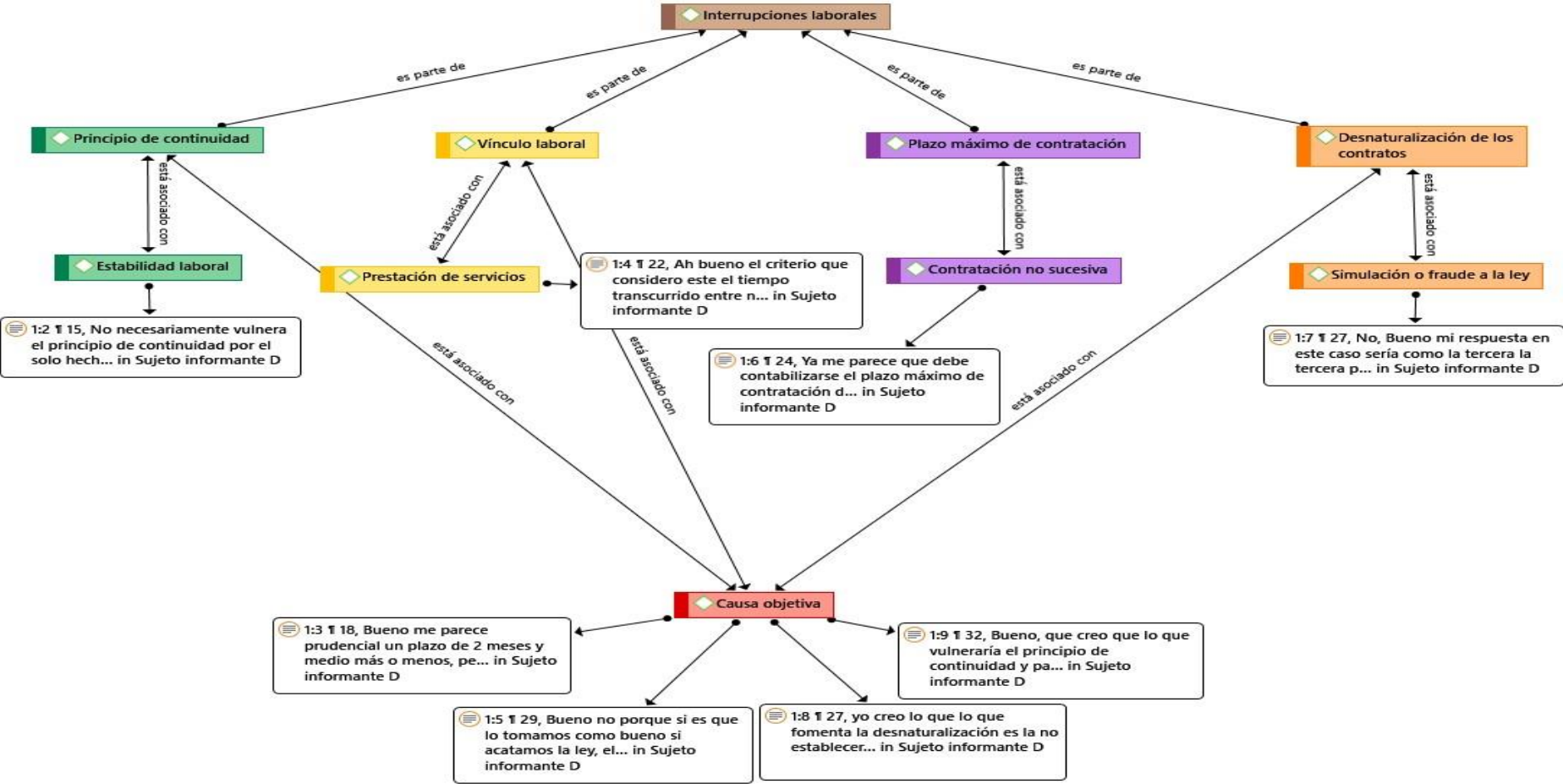
**Entrevistada:** Creo que lo que vulneraría el principio de continuidad para las contrataciones y renovaciones obedece generalmente al fraude en la ley, y eso es un poco difícil de probar, como que la sartén siempre se rompe por el lado del trabajador, aunque la casación también me parece que no ha sido beneficiosa para el trabajador cuando se advierte que en la inspección laboral realizada por Sunafil, realmente no existiría una casusa objetiva de contratación, que es lo que la vulneraría y que evidenciaría el fraude a la ley, pero no se está tomando en cuenta eso.

**Edita Pacheco:** Agradezco su participación en esta entrevista, doctora Analía, su experiencia profesional es de mucha ayuda para la investigación. Muchas gracias.

**Entrevistada:** Muchas gracias a ti, Edita.

**Figura 6**

*Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 004*



## Anexo 09

### Entrevista a sujeto informante 005

**Edita Pacheco:** Buenas tardes, siendo las 4:30 p.m. del día del día 12 de octubre del 2021, en la ciudad de Lima, damos inicio a la investigación con la presencia del Dr. C. A., abogado con experiencia en derecho laboral. Buenas tardes, doctor, agradezco su participación en la investigación.

**Entrevistado:** Buenas tardes, Edita. Muchas gracias por la consideración.

**Edita Pacheco:** El propósito de la investigación es analizar si las interrupciones laborales vulneran el principio de la continuidad en la celebración de contratos modales en el ámbito privado.

Antes de formular las preguntas, quiero hacer recordar que su nombre será guardado con códigos. Y si los resultados de esta investigación son publicados, no sé mostrará ninguna información que permita la identificación de su persona en ese estudio.

Asimismo, solicito su autorización para grabar en audio y video la entrevista.

**Entrevistado:** Sí, permiso concedido.,

**Edita Pacheco:** **Con base en su experiencia, ¿cuáles son los contratos laborales celebrados con mayor frecuencia en el sector privado: los contratos indeterminados o los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.**

**Entrevistado:** Desde que se dio la Constitución de 1993, la política del Estado en ese entonces y de acuerdo cómo la actividad económica se va desarrollando en nuestro país, hubo varias modificaciones a la forma de cómo contratar en nuestro país. Eso no quiere decir que haya sido lo mejor o lo más favorable para los trabajadores, pero se dieron una serie modificaciones para poder contratar al personal con modalidades diferentes y que iban a tener plazos diversos, iban a tener topes, pero los contratos que más se utilizan son los contratos sujetos a modalidad, lo que he podido ver en mi experiencia desde que se dio la Constitución de 1993 y todos los cambios legislativos en materia laboral. Desde el año 98, cuando empecé a trabajar en una industria bajo un contrato con esa modalidad, los contratos modales por necesidades del mercado, fue como asistente de tesorería, que no tenía nada que ver con la causa misma de la contratación; entonces, esto es lo que usualmente hacen aquí en nuestro país, son los contratos sujetos a modalidad más que el indeterminado; más bien, los

contratos indeterminados son una excepción a la regla, y se entiende que la excepción son los contratos modales de otras legislaciones como la boliviana, donde el contrato indeterminado es la regla general y el trabajador solamente tiene 90 días para poder extinguir ese contrato como periodo de prueba, pero la regla es que son indeterminados.

**Edita Pacheco:** ¿Usted considera que actualmente los contratos modales son celebrados de acuerdo con los requisitos esenciales que establece el Decreto Legislativo 728?

**Entrevistado:** No, por varias razones. La primera razón y como lo mencioné en un inicio, es que la política de Estado del año 1993 es flexibilizar la contratación laboral, y flexibilizar la contratación laboral trae consigo la inestabilidad laboral. La finalidad de que nuestro país sea atractivo a los inversionistas, porque hay flexibilidad en poder contratar a trabajadores por tiempos cortos, y sin ninguna causa justa poder extinguir los contratos. Entonces ocurre ese problema, esa falta de conocimiento de cómo tratar realmente estos contratos modales. Muchas veces y dentro de mi experiencia ha ocurrido que para poder contratar a un trabajador bajo cualquier modalidad tenemos que ser muy detallistas en la causa objetiva de contratación, no podemos hacer referencias vagas o referencias extensas o que no tengan una precisión de cuál es la razón por la cual se está contratando a un trabajador bajo esa modalidad. Ese es un gran problema, porque muchos de los abogados, y me incluyo, caemos en esos errores terribles que lamentablemente ponen a la empresa en una situación de desventaja ante cualquier reclamo por parte del trabajador, pero es por falta se ha tergiversado con esta política que hubo en el 93 y en adelante a tratar de hacer entender tanto en las escuelas de derecho como a los abogados en el ejercicio de la carrera que los contratos modales son una regla, entonces ahí está el problema, no tener el concepto claro de que es una excepción, y al ser una excepción tenemos que ser cuidadosos en establecer cuál es la causa real, cuál es la causa objetiva por la cual estamos tomando el servicio de un trabajador, y es en función de ello que vamos a poder encasillar o cuadrar en todas las modalidades que la norma nos da; en caso contrario tendríamos problemas en un futuro.

**Edita Pacheco:** ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?

**Entrevistado:** Yo considero que cada relación lo primero que tenemos que observar es si el contrato tiene estipulado de manera objetiva la causa de contratación —la causa objetiva de contratación—, después podríamos ir al segundo nivel, al nivel que se le puede

contratar por plazos, de repente, de tres meses y después se hace la desvinculación laboral porque venció el contrato, y de ahí al mes siguiente volver a contratarlo a los 30 días etc., no creo que esto vulneraría, siempre y cuando esté justificado. Yo pienso que la base es esa, que esté bien justificado y que no supere el plazo que la ley señala, que nos han puesto un tope de cinco años. Entonces, considero que no vulneraría siempre y cuando sea así; lo que sí va a vulnerar es si es que de repente en el primer contrato hay una causa objetiva que se detalló pero en los posteriores contratos hay una disolución de continuidad del vínculo laboral, de repente no lo son, ahí sí considero que hay una vulneración, pero no considero que los intervalos de contratación y en donde al trabajador se le ha reconocido y se le ha pagado y se le ha liquidado de acuerdo a ley sus beneficios sociales haya algún tipo de vulneración.

**Edita Pacheco:** ¿Cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado?

**Entrevistado:** Yo considero que no habría un plazo mínimo ni un plazo mayor, lo importante aquí es analizar cuál es la razón por la cual nuevamente voy a contratar a este trabajador, y debe ser una argumentación, una razón que pueda cuantificarse, que pueda valorarse de manera concreta en el caso; por ejemplo, si yo tengo un incremento de mis actividades por necesidades del mercado, que no tiene nada que ver por la estacionalidad, que es totalmente ajena, tengo que presentarlo en el contrato y tener un sustento medible, un sustento de cómo está el mercado en el cual nosotros nos estamos desarrollando, estamos participando y donde los clientes requieren de mayor servicio, y en esa necesidad tengo que, de repente, volver a contratar a esta persona que ya la liquidé. Entonces, yo pienso que el punto central es plasmar de manera objetiva y tener los argumentos que sustentan lo que se está plasmando en el contrato, no sé, de repente yo sí voy a contratar a la misma persona que cesé hace cuatro días, hay *boom* en el servicio que yo estoy ofreciendo y no es estacional; entonces, lo que yo tengo que demostrar objetivamente es eso que está ocurriendo, y esa es la razón de la contratación, podría ser un día, dos días, no sabemos, porque el mercado es muy dinámico y no sabemos qué puede pasar mañana.

**Edita Pacheco:** Con base en su experiencia, ¿desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de



inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.

**Entrevistado:** Yo considero que se debe computar todo el tiempo desde el primer contrato, si yo en el transcurso de siete años he contratado a una persona por intervalos y al séptimo año cumple cinco años y sigue trabajando en la empresa, este trabajador ya obtuvo esa estabilidad laboral que la ley le permite; es desde el inicio, independientemente de que vayan variando las modalidades, porque pueden variarse las modalidades pero que no deben sobrepasar el tiempo que establece la ley, ya que una vez que sobrepase ese tiempo se le tendría que tener como un trabajador estable.

**Edita Pacheco:** ¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.

**Entrevistado:** Yo pienso que no, lo que desnaturaliza o causa fraude en los contratos es que si uno no justifica objetivamente la razón de la contratación es porque quiero vulnerar algún derecho del trabajador, y lamentablemente lo más fácil es, para cualquier empresa, poner cualquier razón positiva para contratar, meramente una razón o un texto muy vago, y de esa manera al momento que termina el contrato poder desligarse, eso es lo más fácil pero eso nos va a llevar a un problema futuro posterior si es que el trabajador conoce de sus derechos o si es que se ha asesorado con algún profesional en el derecho; por eso digo que desde el año 1993 se ha estado cambiando, y se ha logrado desvirtuar la razón misma de los contratos modales, entonces hasta los trabajadores ya interiorizan que la causa objetiva que se ha consignado en su contrato está bien y es válida, y cuando termina el contrato en la fecha de vencimiento del contrato, el empleador le puede decir hasta aquí nomas, te liquido por vencimiento de contrato, y el trabajador lo asimila y acepta como que es normal, que está bien, y eso es por falta de conocimiento. Han sido tantos años que ha habido una desinformación a la sociedad a través de medios de comunicación, a través también de universidades, se han socavado los sindicatos, entonces no hay quien pueda asesorar e informar adecuadamente a los trabajos y eso nos pasa siempre. En otras legislaciones, como la chilena, todo trabajador implícitamente pasa más de tres meses, contablemente tienen el monto de su indemnización, ya saben cuándo se le va a pagar a esa persona si se le despide

sin una causa justificada, entonces esas cosas no las tenemos acá, porque ya se perdió, se han diluido en el tiempo, las personas estamos inmersas o ya tenemos como que si fuese una verdad que los contratos modales sean la causa, que se señale esta también y cuando se termina el empleador tiene el derecho, la facultad y la prerrogativa de desvincular al trabajador, pero eso es un error del que no hemos sido advertidos, en principio por los propios trabajadores y, en segundo lugar, porque toda esta información que nos han bombardeado por todos lados indicándonos que la estabilidad laboral es un peligro para la economía, para las inversiones, etc., también ha influido por falta de procedimientos adecuados para poder revisar la rentabilidad de la producción de los trabajadores, lo más fácil es retirarlo cuando vence su contrato.

**Edita Pacheco:** ¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral? Favor de comentar.

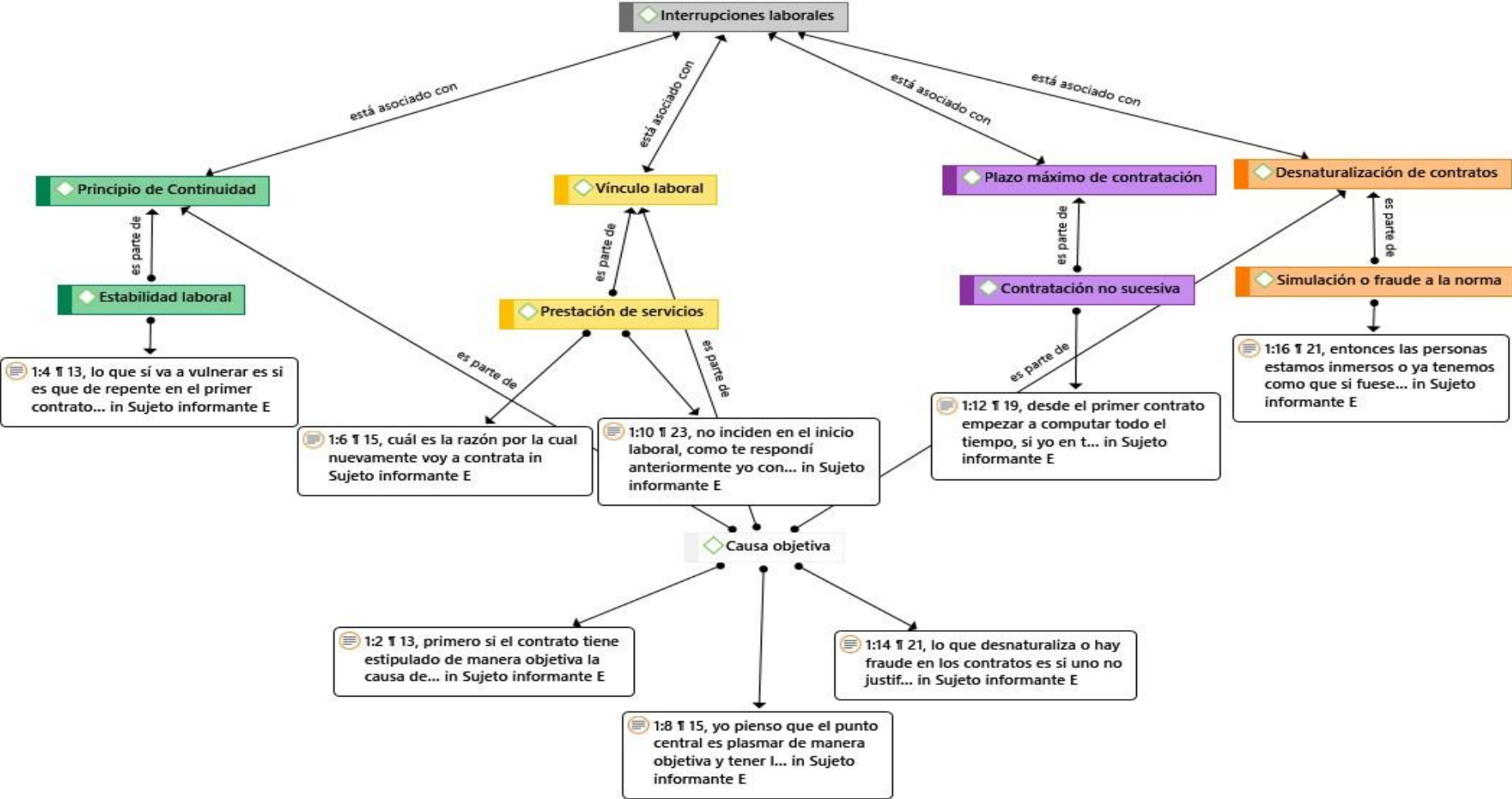
**Entrevistado:** No, no inciden en el inicio laboral; como te respondí anteriormente, yo considero que desde el primer día que se contrata al trabajador hasta que cumpla cinco años, y puede ser en un intervalo de tiempo de siete años, para que pierda esa continuidad el trabajador tiene que ser contratado después de un año, ahí ya pierde ese derecho de acumular todo ese tiempo.

**Edita Pacheco:** Muchas gracias, Dr. Carlos, por sus respuestas.

**Entrevistado:** No, gracias a ti por la consideración y por la invitación, y espero haberte ayudado en algo en tu investigación.

**Figura 7**

*Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 005*



## Anexo 10

### Entrevista a sujeto informante 006

**Edita Pacheco:** Buenas tardes, siendo las 3:00 p.m. del 21 de octubre del 2021, en la ciudad de Lima, damos inicio a la entrevista de investigación con la presencia de la doctora Fiorella Guerrero, abogada especialista en derecho laboral con alta experiencia en temas relativos a la materia laboral.

**Edita Pacheco:** El propósito de la investigación es analizar si las interrupciones laborales vulneran el principio de la continuidad en la celebración de contratos modales en el ámbito privado.

Antes de formular las preguntas, quiero hacerle recordar que su nombre será guardado con códigos. Y si los resultados de esta investigación son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de su persona en ese estudio.

Asimismo, solicito su autorización para grabar en audio y video la entrevista.

**Entrevistado:** Sí, de acuerdo.

**Edita Pacheco:** Con base en su experiencia, ¿cuáles son los contratos laborales celebrados con mayor frecuencia en el sector privado: los contratos indeterminados o los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.

**Entrevistado:** Los contratos sujetos a modalidad, porque si bien es cierto que la regla general es el contrato a plazo indeterminado y la excepción la contratación a plazo fijo, los empleadores se sienten mucho más seguros con un vencimiento de contrato.

**Edita Pacheco:** ¿Usted considera que actualmente los contratos modales son celebrados de acuerdo con los requisitos esenciales que establece el Decreto Legislativo 728?

**Entrevistado:** No, por dos motivos: uno, por desconocimiento de la norma de la persona que elabora y redacta el contrato, y dos, porque muchas veces se trabaja con modelos o por el apuro del tiempo ponen cláusulas genéricas.

**Edita Pacheco:** ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?

**Entrevistado:** A mi criterio, no, en la medida en que la contratación a plazo fijo tenga una causa objetiva realmente válida, es decir, si yo te contrato por un tema de suplencia por un mes y el titular regresa y deja unos 45 días a dos meses y tengo otro puesto que tú puedes cubrir, no habría ningún inconveniente.

**Edita Pacheco:** ¿Cuál es el tiempo que usted considera que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado?

**Entrevistado:** En lo personal, yo aplico 45 días calendario por un tema de razonabilidad y porque ha habido una casación en la cual se comentó que es un plazo razonable, por lo menos para la Corte Suprema.

**Edita Pacheco:** Con referencia a la pregunta anterior, ¿qué criterios sustentarían el tiempo que debería transcurrir entre el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado y el contrato sujeto a modalidad que ya fue cesado?

**Entrevistado:** En los casos que yo patrocino, utilizo el criterio de la Casación 18751-2017 Lima, que debe existir 45 días calendario para romper la continuidad y el vínculo laboral.

**Edita Pacheco:** Con base en su experiencia, ¿desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.

**Entrevistado:** En mi opinión, considero que el segundo contrato, en la medida en que 1) haya pasado un plazo razonable entre ambos contratos, 2) que se haya cumplido con las obligaciones labores de cada vínculo laboral de forma independiente, y 3) que estos contratos sean plenamente válidos, es decir, que cumplan con las formalidades, especialmente la causa objetiva.

**Edita Pacheco:** ¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.

**Entrevistado:** No, si el contrato está realmente bien redactado y la causa objetiva puede ser acreditada, no hay ningún problema.

**Edita Pacheco:** ¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el vínculo laboral? Favor de comentar.

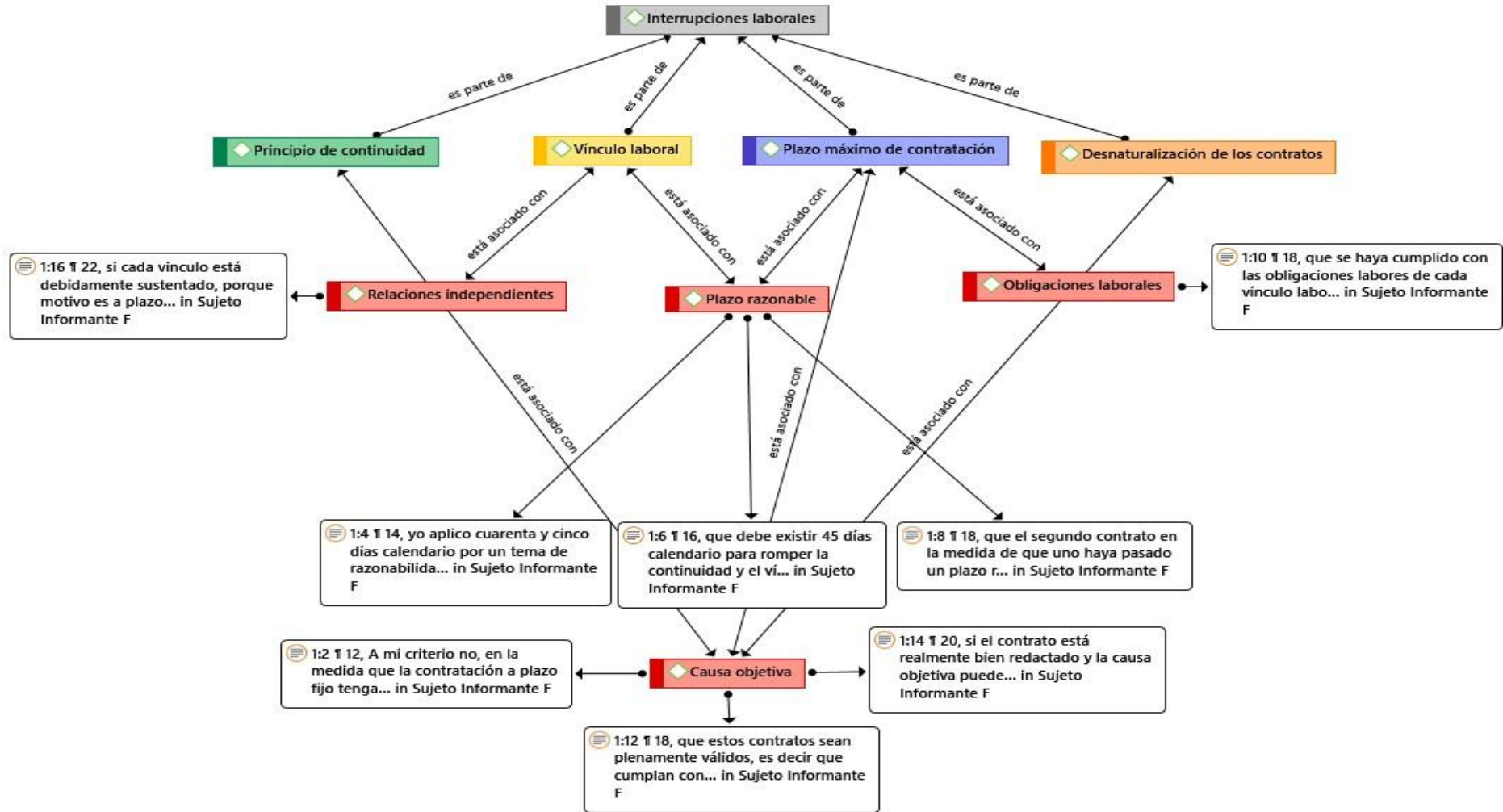
**Entrevistado:** No, básicamente es la posición de la anterior, si cada vínculo está debidamente sustentado, por qué motivo es a plazo fijo, pues no habría ningún inconveniente. Serían relaciones independientes.

**Edita Pacheco:** Muchas gracias, Dra. Fiorella Guerrero.

**Entrevistado:** Gracias.

**Figura 8**

*Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 006*



## Anexo 11

### Entrevista a sujeto informante 007

**Edita Pacheco:** Buenas tardes, siendo las 9:30 p.m. del 26 de octubre del 2021, en la ciudad de Lima, damos inicio a la entrevista de investigación con la presencia del doctor A.B. Buenas noches, doctor, agradezco su participación en esta investigación.

**Edita Pacheco:** El propósito de la investigación es analizar si las interrupciones laborales vulneran el principio de la continuidad en la celebración de contratos modales en el ámbito privado.

Antes de formular las preguntas, quiero hacerle recordar que su nombre será guardado con códigos. Y si los resultados de esta investigación son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de su persona en ese estudio.

Asimismo, solicito su autorización para grabar en audio y video la entrevista.

**Entrevistado:** Sí, de acuerdo.

**Edita Pacheco:** Con base en su experiencia, ¿cuáles son los contratos laborales celebrados con mayor frecuencia en el sector privado: los contratos indeterminados o los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.

**Entrevistado:** Es importante, primero que nada, señalar que la respuesta la doy desde una experiencia profesional, y con base en mi experiencia, serían los contratos sujetos a modalidad, ¿por qué motivo?, porque los contratos sujetos a modalidad van a determinar la calidad y el tipo de empresa a la cual se van a prestar. Quien le habla, por ejemplo, tiene experiencia trabajando para una empresa industrial, y en ella he visto bastantes modalidades de contratación, ya sea por tiempo, por necesidad de mercado, por una situación especial de campaña, etc. Desde ese punto de vista, la empresa más que todo busca darle oportunidad a quien lo necesita, a través de los contratos para que “estén asegurados”, pero por periodo de tiempo, no tanto por una situación de hablar de una estabilidad laboral sabiendo que es uno de los principios básicos del derecho laboral. Entonces, bajo ese criterio, yo respondería que serían los contratos sujetos a modalidad.



**Edita Pacheco:** ¿Usted considera que actualmente los contratos modales son celebrados de acuerdo con los requisitos esenciales que establece el Decreto Legislativo 728?

**Entrevistado:** Vamos a tener en cuenta que el Decreto Legislativo 728 tiene su texto único ordenado, que está dentro del Decreto Supremo N° 003-97. Dentro de este ámbito, hay varios conceptos importantes por tratar, pero para hacer muy breve la entrevista, tenemos que plantear cuatro artículos importantes. El artículo 4, que plantea la importancia de los contratos, y si se me permite la lectura del caso, dice: El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado sujeto a modalidad. Entonces, ya nos está diciendo la ley que existen dos modalidades contractuales. A la pregunta puntual de si están justificadas dentro de la ley, dentro de una situación general se me ha hecho ver una casación en la cual se plantea un caso especial, pero donde hay tres intervinientes: la empresa, el sindicato y el trabajador vulnerado, y hasta si queremos hablar de una cuarta persona o institución sería la autoridad del trabajo en representación de Sunafil. Entonces, con estos cuatro componentes vas a discutir un gran problema: las interrupciones en el tiempo de un contrato estable. Esa es, en otras palabras, lo que sucede con esta casación, hay un contrato de por medio, ha habido ciertas interrupciones en el tiempo de este contrato; entonces vamos a determinar si se convierten en contratos modales realmente o es un contrato indeterminado con interrupciones; la misma ley nos plantea esas excepciones y en el artículo 56 y 58 nos habla de los contratos por necesidad de mercado. Entonces, si van a hacer contratos por necesidad de mercado, pues serán contratos temporales, pero en la práctica se ve distinto porque en la práctica hay una situación clara, de que muchas veces los trabajadores esperan pasar los tres meses para llegar a la llamada estabilidad laboral. Para mí, los contratos modales sí están siendo celebrados correctamente, lo estoy viendo en la práctica.

**Edita Pacheco:** ¿Usted cree que los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador vulnerarían el principio de continuidad?

**Entrevistado:** En primer lugar, el principio de continuidad está asociado a la estabilidad laboral en función de dos puntos: continuidad perpetua y respeto a los plazos. La perpetua es el comportamiento que el trabajador tiene con la empresa de trabajar todos los días que debe trabajar cumpliendo los horarios que debe tener y ciñéndose al reglamento interno de trabajo;

hasta ahí no hay nada novedoso, no hay nada nuevo, pero la pregunta está planteada respecto a la figura de periodos de inactividad entre el trabajador y el empleador; entonces estamos hablando de periodo de inactividad, obviamente estamos alterando la figura del principio de continuidad, porque en sí el principio de continuidad está enfocado entre los dos agentes, entre el trabajador y la empresa; la empresa, de pagar puntualmente, de cumplir con todos los requisitos legales; y el trabajador, de portarse como trabajar todos los días, que se cumplan los horarios, pero qué pasa si un trabajador pide permiso a diario, si una trabajador se enferma, porque en este caso, por ejemplo, de la casación, hubo días de inactividad, casi 22 o 23 días de inactividad, y qué pasa en este caso, estábamos hablando sobre el respeto al principio de continuidad, no por parte del trabajador pero sí por parte de la empresa, porque recordemos que uno de los puntos de la casación menciona que la empresa sí pagó la compensación por tiempo de servicio como correspondía, pero había una excepción a la regla y es que el tiempo que el trabajador no se tomó en consideración de su tiempo de inactividad, no se te estaba considerando en este beneficio social. A mi parecer, mientras no haya un respeto al trabajador en los contratos sujetos a modalidad, sí estarían vulnerando el principio de continuidad.

**Edita Pacheco:** ¿Cuál es el tiempo que usted aconseja que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato sujeto a modalidad celebrado con el trabajador es independiente del contrato sujeto a modalidad anterior que ya fue cesado?

**Entrevistado:** Esta pregunta, si me permites, la voy a dividir en dos para poder comprender, pero al mismo tiempo la voy a llevar un segundo a la materia civil, porque en materia civil común y corriente ordinaria sabemos que el *pacta sunt servanda*, que es el derecho al respeto a los contratos, se basa exclusivamente en esa noción. Vamos a tomar un ejemplo claro de arrendamiento; si al año yo, por ejemplo, hago un contrato de arrendamiento con usted, pasado un año usted no me pide renovar y yo no le digo nada, tácitamente el contrato se extiende un año más; obviamente, eso no está regulado por el Código Civil, sino por la práctica jurídica, y decir eso sucede siempre. Esa misma figura la vamos a trasladar, ahora sí, a la figura laboral: un trabajador ordinario que tiene el plazo de un año y pasado el año y un día la empresa no me renueva, no me escribe, no me dice, señor Andrés, usted quiere renovar, señor Andrés, le van a subir un poco más el sueldo o señor Andrés, gracias por su servicio, hasta luego, pero ya finiquitó el contrato, al día siguiente la empresa debería tácitamente continuar con el contrato, pero yo le digo a usted, señorita, habría una situación clara ahí que no teníamos que hacer un nuevo contrato, a la pregunta de cuál es el

tiempo en que usted considera que debería transcurrir para considerar que el nuevo contrato, cuando hablamos de nuevo contrato quiere decir que vamos a volver a sentarnos en una mesa, vamos a conversar sobre nueva remuneración, quizás nuevos horarios, nuevas funciones; entonces, si no hay todo esto se entendería como tácito, no habría un nuevo contrato, y simplemente con el contrato que inicié va a continuar en el tiempo. Me remito a aclarar un punto dentro de la figura de mi experiencia en la empresa que yo trabajo, pues vemos esa figura y bastantes trabajadores que están desde hace ocho años, y cuando yo llegué les pregunté si pueden mostrar los modelos de contrato, “sí, aquí están” y me dieron uno de hace ocho años, y yo les pregunté por qué no tienen de ahora último, todavía pospandemia, que ha habido bastantes cambios legales en el ínterin de la pandemia, y me dicen que no, porque ya es estable; pero si viniera una autoridad representante de Sunafil a poder inspeccionar y hacer una auditoría legal, va a ver un vacío grande. cómo han cambiado la situación de la política salarial con este trabajador, cumple las mismas funciones que hace ocho años, sigue viniendo a la misma hora, tiene beneficios extra, ya es padre de familia, hay muchos caracteres cambiantes; entonces, a la pregunta, yo diría puntualmente que para mí sería un año, en un año a un trabajador se le tiene que renovar un nuevo contrato y si no, tácitamente se le tiene que continuar el contrato, pero con el respeto de la inicial al contrato originario.

**Edita Pacheco:** Con base en su experiencia, ¿desde cuándo se debería contabilizar el plazo máximo de contratación laboral en los contratos sujetos a modalidad celebrados con periodos de inactividad laboral? Precisar si es desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, o solo desde el nuevo contrato modal suscrito entre el mismo empleador y el mismo trabajador.

**Entrevistado:** Tomando las palabras anteriores mencionadas en las últimas líneas, yo hice mención de que sí existen dos contratos, pues yo me quedaría desde cuándo voy a tomar el plazo; y es desde el originario, porque hay que entender que desde el primer día en que un trabajador empieza a laborar en una empresa, corren todos sus beneficios sociales, ya sea en días, ya sea en meses, va a ser en semestres y hasta en años, va a correr desde el primer día. Usted, como conocerá del derecho laboral, ya podrá entender que la figura de los beneficios sociales es un gran dilema que existe por culpa de la inejecución contractual, por culpa de la mala aclaración contractual. A la pregunta, yo diría exclusivamente que desde el primer contrato modal celebrado que fue interrumpido, esa sería mi respuesta.

**Edita Pacheco:** ¿Cree usted que las interrupciones laborales fomentan o no la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad? Favor de comentar.

**Entrevistado:** Esa pregunta podría entenderse como algo muy obvio, ya que cuando alguien interrumpe algo, obviamente no va a respetar la naturaleza del contrato, y el artículo 77 habla exclusivamente sobre la desnaturalización de los contratos; el D. L. 728 lo plantea en su artículo 77, pero hay un punto importante: hay que saber justificar las interrupciones, hay interrupciones injustificadas.

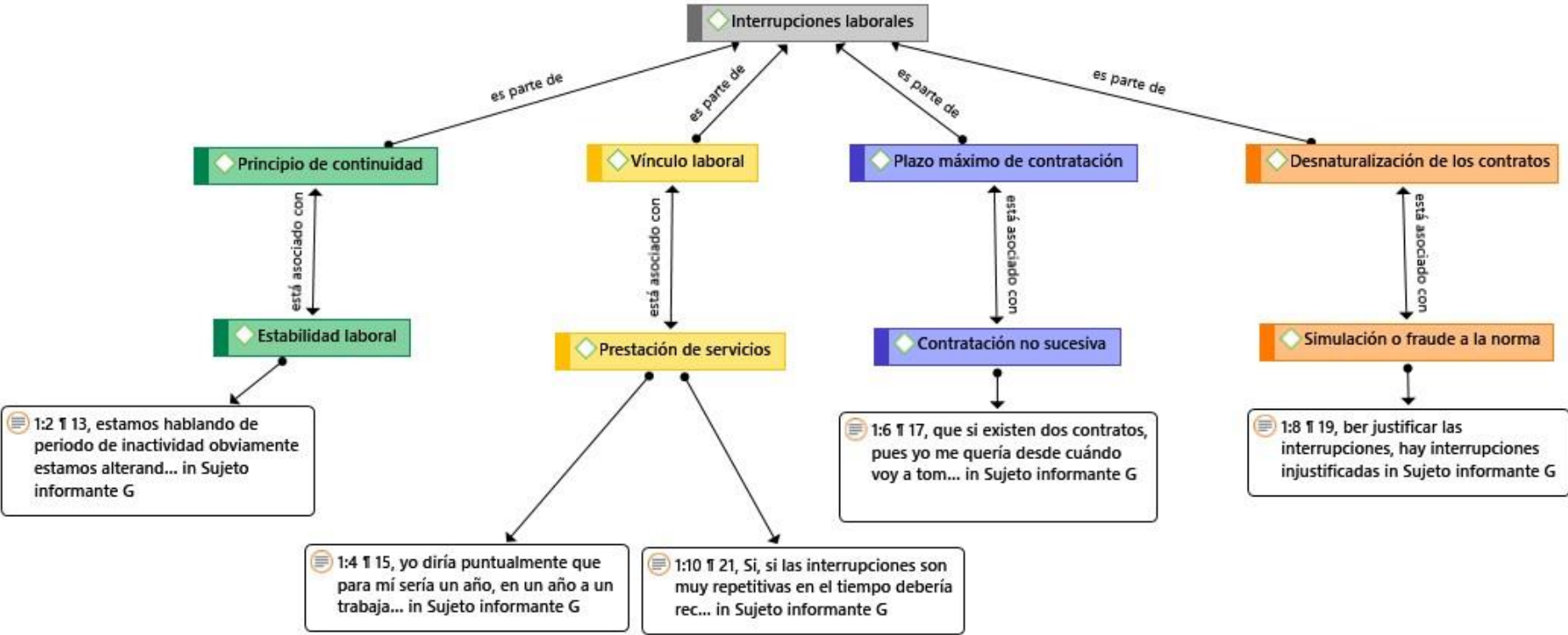
**Edita Pacheco:** ¿Considera usted que las interrupciones laborales inciden en el inicio de un nuevo vínculo laboral? Favor de comentar.

**Entrevistado:** Sí, si las interrupciones son muy repetitivas en el tiempo debería reconfigurarse el contrato, no debería quedarse con la figura de un contrato desde el inicio, y me podrán decir que esto contradice su respuesta de hace dos o tres preguntas atrás, pero no tanto, porque acá están planteando una situación de interrupciones laborales; entonces el contrato va a perder su naturaleza tanto en la forma como en el fondo.

**Edita Pacheco:** Muchas gracias, doctor A.B.

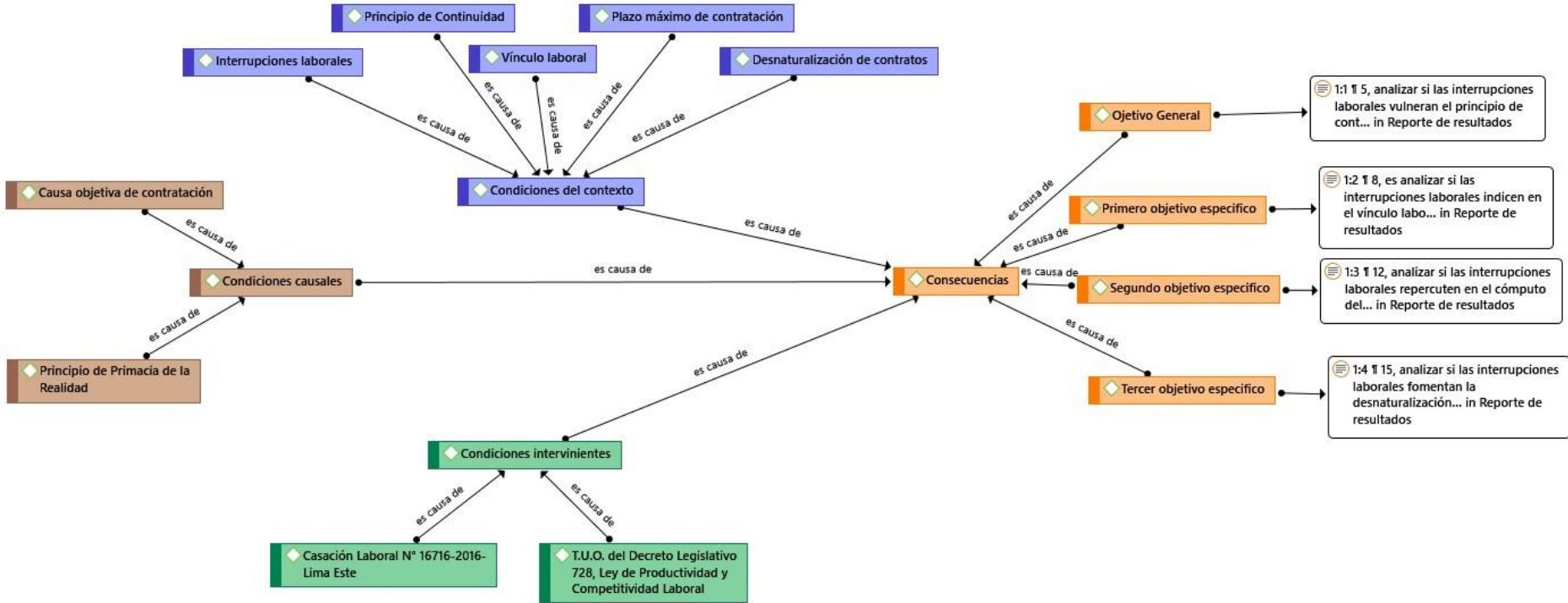
**Entrevistado:** Gracias.

**Figura 9**  
*Codificación y categorías obtenidas de la entrevista realizada al informante 007*



**FIGURA 10**

*Reporte de resultados*



**Anexo 12**

**Casación Laboral N.º 16716-2016-Lima Este**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**SUMILLA.**- *La renovación en la contratación sujeta a modalidad, constituye una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, no pudiéndose presumir que toda renovación sucesiva de contratos sujetos a modalidad resulta ilegal o perjudicial a la contratación laboral a plazo indeterminado, más aún si se encuentra acreditado que las labores del actor no fueron continuas, existiendo un período de interrupción del vínculo laboral.*

Lima, veintisiete de setiembre de dos mil dieciocho.

**VISTA** la causa número dieciséis mil setecientos dieciséis, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA ESTE**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yaya Zumaeta**; con la adhesión de los señores jueces supremos: **Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque y Malca Guaylupo**; y con el **voto en discordia** de la señora jueza suprema **Rodríguez Chávez**, con el **voto en singular** de la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana y el voto Singular Adicional** del señor juez supremo **Rubio Zevallos**; producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada **Filasur S.A.**, mediante escrito presentado con fecha veintitrés de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos siete a doscientos quince, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha nueve de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y cinco a doscientos uno, que **confirmó** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha siete de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y siete a ciento setenta y seis, que





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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante **Sindicato Textil de Trabajadores de Filasur**, sobre desnaturalización de contratos y otros.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

Mediante resolución de fecha treinta de octubre de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta y siete a setenta y uno del cuaderno de casación, que declaro procedente el recurso interpuesto por la recurrente, por las siguientes causales: **a) aplicación indebida del literal d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, b) Inaplicación del artículo 58° del Decreto Supremo N° 001-97-TR y c) Inaplicación del artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

**CONSIDERANDO:**

**Primero: De las posiciones de las partes y pronunciamientos de las instancias de mérito.**

**a) Antecedentes del caso:**

De la revisión de los actuados, se verifica que en fojas setenta a ochenta y cuatro y su subsanación que corre en fojas noventa y nueve a ciento siete, el Sindicato demandante en representación de don Edgar Raúl Rojas Hinostriza como pretensión principal solicita que se declare la desnaturalización de todos los contratos modales de trabajo por necesidad del mercado, siendo su fecha de ingreso el cinco de marzo de dos mil once hasta la actualidad, señalando que hasta la fecha sigue suscribiendo esa modalidad de contratos y como consecuencia de esta desnaturalización se ordene a la demandada la regularización de su situación laboral para tenerlo como trabajador estable, bajo el régimen de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, la misma que se ha producido por 1) no existir la causa objetiva generadora del motivo de la celebración de los contratos modales y



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

2) por la existencia de simulación y fraude a las normas legales establecido en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y accesoriamente, pretende las costas y costos del proceso.

**b) Sentencia de primera instancia:** La Juez del Segundo Juzgado de Trabajo de San Juan de Lurigancho de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, a través de la Sentencia emitida con fecha veinte de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento sesenta y siete a ciento setenta y seis, declaró fundada la demanda, señalando el juzgador como fundamento de su decisión que la mención formal de la modalidad de contratación “necesidades del mercado” o la mención genérica de la causa que motiva la contratación temporal; no satisface la exigencia imperativa prevista en el artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, dichas menciones constituyen una transcripción del enunciado legal y la mención de una causa aparente y no acreditada ni demostrada fehacientemente y lo que se exige dicho dispositivo, es que se mencione como y que actividades se incrementaron coyuntural o imprevisiblemente; o de que modo se configura dichos incrementos coyunturales y además que tales hechos se acrediten o demuestren fehacientemente o que constituyan hechos notorios y dicha ausencia determina la ausencia de un requisito de validez formal del contrato modal, circunstancia que acarrea su desnaturalización por la presencia de simulación o fraude, pues resulta evidente que ante la ausencia real de la causal el contrato modal sólo fue en apariencia, convirtiéndose en un contrato de trabajo de duración indeterminada en aplicación de lo previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, asimismo, los contratos de exportación no tradicional devienen en ineficaces.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**c) Sentencia de segunda instancia:** Por su parte, el Colegiado Superior de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha nueve de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y cinco a doscientos uno, procedió a confirmar la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda, señalando como fundamento de su decisión que el contrato de trabajo a plazo fijo iniciado el uno de abril de dos mil once se ha desnaturalizado en virtud del inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, por haberse demostrado de su contenido la existencia de simulación a las normas establecidas en la ley, resultando por tanto la prestación personal del actor como una de plazo indeterminado, por lo que el actor no podía ser cesado sino por una causa justa y no por culminación del referido contrato, agregándose que el demandante seguía laborando para la demandada y respecto a los contratos de exportación no tradicional devienen en ineficaces debido a que la demandada no podía variar la condición del demandante (trabajador indeterminado).

**Segundo: Infracción normativa.**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.

**Tercero: Dispositivos legales en debate.**

Las causales declaradas procedentes están referidas a la ***aplicación indebida del literal d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, b) Inaplicación del***



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**artículo 58° del Decreto Supremo N° 001-97-TR y c) Inaplicación del artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR,** las mismas que establecen lo siguiente:

*“Artículo 77- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:*

*(...)*

*d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.*

*“Artículo 58.- Tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, el pago de la compensación por tiempo de servicios será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio, salvo que la duración del contrato original con o sin prórrogas sea mayor a seis meses, en cuyo caso no procederá el pago directo de la compensación, debiéndose efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general.*

*Esta Ley es de aplicación al régimen del Decreto Ley N° 22342 sobre exportación de productos no tradicionales, así como a los demás regímenes de contratación a plazo fijo establecidos por ley”.*

*“Artículo 74.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos 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”*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Cuarto:** En el presente caso, la empresa Filasur Sociedad Anónima señala, respecto a la aplicación indebida del inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, que se trata de una relación laboral con solución de continuidad, que no se han valorado las liquidaciones de beneficios sociales cobradas por el actor que demuestra la temporalidad de las labores, desvirtuándose el supuesto fraude en la contratación laboral.

En cuanto a la inaplicación del artículo 58° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, la demandada expresa que al demandante se le canceló la compensación por tiempo de servicios por los períodos laborados con solución de continuidad y sobre la inaplicación del artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, la empresa demandada señala que en este caso la contratación laboral los períodos laborados con solución de continuidad no superaron el máximo de cinco años establecido por ley.

**Quinto: Interpretación del artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR**

Para determinar si el artículo 74° del Decreto Supremo número 003-97-TR es aplicable en este proceso, es pertinente, en primer lugar, fijar cuál es su debida interpretación.

Así, el mencionado artículo 74° del Decreto Supremo número 003-97-TR, regula la contratación temporal sucesiva llamada también contratación laboral en cadena. Esta forma de contratación permite que sucesivos contratos sujetos a plazo fijo, con pleno respeto a las limitaciones sustantivas y formales, previstas por la ley, fragmenten la vida laboral de un trabajador. Se excluye de esta forma de contratación aquellos contratos celebrados con fraude a la ley, que a través de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

sucesivas renovaciones en realidad persiguen eludir el derecho a la estabilidad laboral.

De lo dicho en el párrafo anterior, tenemos que la posibilidad que determinada forma de contratación sujeta a modalidad pueda ser objeto de sucesivas renovaciones por el empleador, es una opción que el ordenamiento laboral peruano admite, pues de lo contrario no la habría regulado legislativamente. Por lo tanto, no se puede presumir que toda renovación sucesiva de contratos de trabajo sujetos a modalidad es ilegal o que persigue perjudicar la contratación a plazo indeterminado, ya que admitir tal presunción constituiría una clara violación del numeral 24) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú.

Sobre lo regulado por el artículo 74° del Decreto Supremo número 003-97-TR, el autor ARCE ORTÍZ sostiene lo siguiente:

*“Como se ve, la prescripción tiene dos supuestos. El primero, se refiere a topes máximos dentro de la misma modalidad contractual. Topes máximos que jugarán tanto en la contratación efectiva sucesiva como no sucesiva. Por ejemplo, en el contrato por reconversión empresarial la duración máxima es de dos años. Pues bien, esos dos años servirán de tope tanto a contratos sucesivos de reconversión empresarial, como a contratos espaciados, por períodos de inactividad. El segundo en cambio, se refiere a topes máximos para la contratación sucesiva entre modalidades contractuales diversas. Por regla general se debe entender que la contratación de cadena está permitida hasta los topes máximos y quizá el único límite, como es razonable, está en adecuar el objeto y la duración de cada contrato sucesivo a lo dispuesto por la ley, así como respetar las formalidades en cada ocasión (artículo 87° del Reglamento de la LPCL)”<sup>1</sup>.*

---

<sup>1</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias.*, Lima, junio, 2008, página 217.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Solución al caso concreto**

**Sexto:** En autos ha quedado acreditado que el actor laboró para la empresa demandada desde el uno de abril de dos mil once al dos de abril de dos mil doce, del veintitrés de abril de dos mil doce al tres de mayo de dos mil trece, del uno de junio de dos mil trece al cinco de junio de dos mil catorce y del uno de julio de dos mil catorce al cinco de julio de dos mil quince, en el cargo de ayudante de continuas, conforme al detalle siguiente:

- Contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **uno de abril al dos de julio de dos mil once**, para atender los incrementos con los clientes Diseño y Color Sociedad Anónima, Topy Top Sociedad Anónima y Textil San Cristobal Sociedad Anónima.
- Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **tres de julio de dos mil once al dos de octubre de dos mil once**, para atender a los clientes Diseño y Color Sociedad Anónima, Southern Textile Network Sociedad Anónima Cerrada y Confecciones Ritzy Sociedad Anónima.
- Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **tres de octubre de dos mil once al dos de enero de dos mil doce**, para atender a los clientes antes mencionados.
- Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **tres de enero al dos de abril de dos mil doce**, para atender a los clientes antes indicados.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

- Contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **veintitrés de abril al veintidós de julio de dos mil doce**, para atender los incrementos con los clientes Textil del Valle Sociedad Anónima, Southern Textile Network Sociedad Anónima Cerrada y Confecciones Ritzy Sociedad Anónima.
- Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **veintitrés de julio de dos mil doce al tres de octubre de dos mil doce**, para atender a los mismos clientes.
- Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **cuatro de octubre de dos mil doce al tres de enero de dos mil trece**, para atender a los clientes antes indicados.
- Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **cuatro de enero de dos mil trece al tres de marzo de dos mil trece**, para atender a los clientes Textil del Valle Sociedad Anónima, Southern Textile Network Sociedad Anónima Cerrada e Industrias Nettalco Sociedad Anónima.
- Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **cuatro de marzo al tres de mayo de dos mil trece**, para atender a los clientes antes indicados.
- Contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **uno de junio de dos mil trece al cinco de setiembre de dos mil trece**, para atender los incrementos con los clientes Textil del Valle Sociedad Anónima, Southern Textile Network Sociedad Anónima Cerrada y Confecciones Ritzy Sociedad Anónima.
- Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **seis de**





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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

- setiembre de dos mil trece al cinco de noviembre de dos mil trece**, para atender a los clientes Textil del Valle Sociedad Anónima, Southern Textile Network Sociedad Anónima Cerrada e Industrias Nettelco Sociedad Anónima.
- Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **seis de noviembre de dos mil trece al cinco de febrero de dos mil catorce**, para atender a los clientes antes mencionados.
  - Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **seis de febrero al cinco de mayo de dos mil catorce**, para atender a los clientes Textil del Valle Sociedad Anónima, Southern Textile Network Sociedad Anónima Cerrada y Confecciones Ritzy Sociedad Anónima.
  - Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **seis de mayo al cinco de junio de dos mil catorce**, para atender a los clientes Textil del Valle Sociedad Anónima, Southern Textile Network Sociedad Anónima Cerrada e Industrias Nettelco Sociedad Anónima.
  - Contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **uno de julio al cinco de octubre de dos mil catorce**, para atender los incrementos con los clientes Textil del Valle Sociedad Anónima, Southern Textile Network Sociedad Anónima Cerrada e Industrias Nettelco Sociedad Anónima.
  - Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **seis de octubre de dos mil catorce al cinco de marzo de dos mil quince**, para atender a los clientes mencionados.
  - Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **seis de**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**marzo al cinco de junio de dos mil quince**, para atender a los clientes mencionados.

- Prórroga del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades de mercado (cd), por el período comprendido desde el **seis de junio al cinco de julio de dos mil quince**, para atender a los clientes Textil del Valle Sociedad Anónima, Southern Textile Network Sociedad Anónima Cerrada y Confecciones Ritzy Sociedad Anónima.
- La liquidación de beneficios sociales (cd), por los cuatro periodos laborados.

De los antecedentes descritos se desprenden las conclusiones siguientes: **a)** el demandante suscribió contratos de trabajo a plazo fijo sujetos a modalidad y fueron prorrogados en diversas oportunidades; **b)** el contrato suscrito en los cuatro periodos fueron liquidados y se abonó al demandante los correspondientes beneficios sociales al término de cada periodo (siendo preciso señalar que en el cd insertado a los autos obra la liquidación de beneficios sociales correspondientes a los cuatro períodos laborados, suscritas por el actor); **c)** el plazo de renovación de los contratos a plazo fijo sujetos a modalidad por necesidades de mercado y sus prórrogas no excedió en su conjunto los cinco años; y, **d)** los contratos fueron objeto de renovación integral después de haber existido incluso solución de continuidad entre uno y otro, por lo que las labores no fueron ininterrumpidas, en tanto que entre la fecha de liquidación del primer período y la suscripción del nuevo contrato hubo un periodo de interrupción de diecinueve días, iniciando un nuevo vínculo laboral, de la fecha de liquidación del segundo período y la suscripción del nuevo contrato el período de interrupción fue de veintiocho días, iniciando un nuevo vínculo laboral y de la fecha de liquidación del tercer período y la suscripción del nuevo contrato el período de interrupción fue de veintiséis días, iniciando un nuevo vínculo laboral..



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Comprobación de las causales de casación denunciadas**

**Sétimo:** De acuerdo a las conclusiones señaladas en el considerando inmediato anterior, podemos afirmar que se ha incurrido en una aplicación indebida del literal d) del artículo 77° del Decreto Supremo número 003-97- TR, al no haberse demostrado la existencia de simulación o fraude en la contratación del actor y respecto al artículo 58° del Decreto Supremo N° 001-97-TR y el artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, estas normas resultan de aplicación en el presente proceso, por lo que las causales de naturaleza material devienen en **fundadas**.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal de l Trabajo,

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Filasur S.A.**, mediante escrito presentado el veintitrés de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos siete a doscientos quince; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha nueve de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa y cinco a doscientos uno, **y actuando en sede de instancia**, **REVOCARON** la **sentencia apelada** de fecha siete de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento sesenta y siete a ciento setenta y seis, que declaró fundada la demanda, y **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADA**. **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el diario oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, **Sindicato Textil de Trabajadores de FILASUR** en representación de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Edgard Raul Rojas Hinostroza** sobre desnaturalización de contratos y otros; y los devolvieron.

**S. S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**EL VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA RODRÍGUEZ CHÁVEZ, CON LA ADHESION DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA DE LA ROSA BEDRIÑANA Y EL SEÑOR JUEZ SUPREMO RUBIO ZEVALLOS, ES COMO SIGUE:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **FILASUR S.A.**, mediante escrito presentado con fecha veintitrés de agosto del dos mil dieciséis que corre en folios doscientos siete a doscientos quince, contra la Sentencia de Vista de fecha nueve de agosto del año dos mil dieciséis que corre de folios ciento noventa y cinco a doscientos uno, que confirma la sentencia N° 18-2016-3JTLE, de fecha veinte de junio del año dos mil dieciséis, corrientes de folios ciento sesenta y siete a ciento setenta y seis que declara **FUNDADA** la demanda, sobre desnaturalización de contratos de trabajo sujetos bajo modalidad,



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

consecuentemente se reconoce al actor que se encuentra sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada regulado por el Decreto Supremo N°003-97-TR. En los seguidos por el **Sindicato Textil de Trabajadores de Filasur en Representación de Edgar Rojas Hinistroza** con la empresa demandada **FILASUR S.A.**

Mediante resolución de fecha treinta de octubre del dos mil diecisiete que corre en folios sesenta y siete a setenta y un del Cuaderno de Casación esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso extraordinario interpuesto por la empresa demandada por las siguientes causales: **a) *Infracción normativa por aplicación indebida del inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;*** **b) *infracción normativa por inaplicación del artículo 58 del Decreto Supremo del Decreto Supremo 001-97-TR;*** **c) *Infracción normativa por inaplicación del artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;*** correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre las citadas causales.

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito.

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

- a) Pretensión demandada:** Se verifica del escrito de demanda presentado por Sindicato Textil de Trabajadores de Filasur, en representación de Rojas Hinostrza Edgar Raúl que corre de folios setenta a ochenta y cuatro, que esta parte solicita que se declare la desnaturalización de todos los contratos modales de trabajo por necesidad de mercado suscritos desde su ingreso a laborar hasta la actualidad, y en consecuencia se le considere como un trabajador a plazo indeterminado; solicita de manera accesoria el amparo de pago de costas y costos del proceso.
- b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo de San Juan de Lurigancho, a través de la Sentencia expedida con fecha veinte de junio del dos mil dieciséis, declaró fundada la demanda sobre desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad, y en consecuencia se le reconoció al actor que se encuentra sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, con la obligación de la demandada del pago de costas y costos del proceso; señalando principalmente el que la vinculación establecida entre el actor y la demandada revistió continuidad, y que respecto de la mención de la causa objetiva de contratación, esta resultó ser genérica pues no se identifica el contexto de coyuntura imprevisible que debía justificar la contratación por necesidades de mercado o la imprevisibilidad que impone el artículo 58 del Decreto Supremo N°003-97-TR, por lo que no resulta ría válida tal cláusula por falta de claridad y precisión, concluyéndose que los contratos de trabajo sujetos a modalidad por Necesidades de Mercado celebrado entre las partes por el periodo uno de abril de dos mil once hasta el cinco de abril de dos quince fueron



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

desnaturalizados, convirtiéndose; por ende en contratos de trabajo de duración indeterminada al amparo del Decreto Supremo N°003-97-TR.

- c) Sentencia de segunda instancia:** Por su parte el Colegiado de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Sentencia de Vista de fecha nueve de agosto de dos mil dieciséis, y en virtud a la apelación planteada por la empresa demandada, confirmó la apelada, sentencia N°18-2016-3JTLE, que declara fundada la demanda, sobre desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad, y consecuentemente se reconoce al actor contar con un contrato de trabajo de duración indeterminada; señalando que la causa objetiva consignada en los contratos del demandante resultan genérica, pues no se identificaría el contexto de coyuntura imprevisible que debería justificar la contratación por necesidades de mercado, por lo cual el actor no podía ser cesado sino por una causa objetiva justa y no por culminación del referido contrato suscrito, y no siendo relevante para el presente caso determinar si hubo o no solución de continuidad en los contratos materia de autos, por lo que se confirmó la apelada.

**Segundo: Dispositivos legales en debate.**

En el caso concreto, se ha declarado procedente la causal de infracción normativa por aplicación indebida del inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR , así como la causal de infracción normativa por inaplicación del artículo 58 del Decreto Supremo 001-97-TR e infracción normativa por inaplicación del artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado Decreto Supremo N° 003-97-TR , normas que señalan:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*"Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:*

*(...)*

*Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley".*

*"Artículo 74.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dicho 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".*

*"Artículo 58.- Tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, el pago de la compensación por tiempo de servicios será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio, salvo que la duración del contrato original con o sin prórrogas sea mayor a seis meses, en cuyo caso no procederá el pago directo de la compensación, debiéndose efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general".*

**Tercero: Infracción normativa.**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.





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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Cuarto. De la aplicación indebida del inciso d) del artículo 77° Decreto  
Supremo N° 003-97-TR, e inaplicación del artículo 74° Decreto Supremo N°  
003-97-TR.**

De ese modo, a continuación se procederá a analizar si la contratación de la que fue objeto el demandante en efecto cumplía con los parámetros legales correspondientes, en tanto el artículo 74 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, permite la celebración sucesiva con el mismo trabajador de diversos contratos de la misma o diferente modalidad siempre que se respeten los plazos legales establecidos (artículo que a criterio de la parte recurrente se habría inaplicada); y así determinarse si se configurarían o no el supuesto contenido en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, en el cual se establece que un contrato de trabajo sujeto a modalidad se considerará como de duración indeterminada cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas (artículo que a criterio del recurrente se habría aplicado de manera indebida), para cuyo efecto se parte de analizar lo referente a la naturaleza jurídica de la contratación laboral sujetos a modalidad.

**Quinto: Naturaleza jurídica de la contratación laboral sujetos a modalidad.**

Los contratos modales se determinan por su temporalidad y excepcionalidad, en cambio el contrato de duración indeterminada se define por la continuidad y permanencia de las labores de un trabajador estable. En ese sentido, la contratación modal es una excepción a la norma general, que se justifica por la causa objetiva que la determina, por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual contenida en el Título II del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Además, en el artículo 74°, segundo párrafo de la norma citada se establece: "En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva, con el mismo trabajador,



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

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 años". Por lo tanto, pueden emplearse distintas modalidades en general siempre y cuando las circunstancias que determinaron la contratación guarden relación con el contrato celebrado.

**Sexto:** Respecto a los contratos modales el Tribunal Constitucional ha precisado<sup>2</sup>: *"han surgido con la finalidad de dar cobertura a circunstancias especiales que se pueden presentar, tales como necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar, o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes de la temporada que, por su naturaleza, pueden ser permanentes (artículo 53º de Ley de Productividad y Competitividad Laboral)";* por lo que la contratación modal es la consecuencia de un nuevo contexto social y económico, que exige una mayor flexibilidad en la relación laboral, resultando viable en la medida que las circunstancias la justifiquen.

**Sétimo: El contrato modal por necesidades del mercado.**

De acuerdo a lo prescrito por el artículo 58º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, 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 74º de dicha

---

<sup>2</sup> STC N° 10777-2006-PA/TC, emitida el 07 de noviembre de 2007, fundamento 7.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

norma legal. 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 o 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.

**Octavo:** El artículo 72º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

En lo referente a la exigencia de consignar las causas objetivas y concretas que motiva la contratación sujeto a modalidad, se debe tener en cuenta que estas se justifican en razón al principio de causalidad que rigen estos contratos, de tal manera, que se requiere anotar en los mismos las circunstancias en atención a las cuales se justifica su celebración.

**Noveno:** En el presente caso, se debe señalar que en la Cláusula Primera de los contratos de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades del mercado, que corren en folio dos del archivo digital denominado "01042011 al 02042012", se ha consignado como antecedentes y causas objetivas de la contratación lo siguiente: *"EL EMPLEADOR es un centro de trabajo dedicado principalmente a la actividad de manufactura de materia prima para la actividad de confecciones y textil. Al efecto, para el desarrollo de su actividad cuenta con su propio personal con relación laboral por tiempo indeterminado y a plazo fijo sujeto a modalidad,*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*que sirve para atender sus requerimientos actuales en el mercado nacional. Sin embargo, en razón de haberse incrementado sus necesidades de atención de pedidos en el mercado nacional por parte de sus clientes Diseño Color S.A., Topy Top S.,A. y Textil Cristibal S.A., necesita de contratar personal calificado adicional para atender dichos requerimientos, específicamente contratar los servicios de un trabajador con experiencia laboral en el puesto de AYUDANTE DE CONTINUAS".*

*(...)*

*Por lo tanto, el presente contrato es de naturaleza laboral y de carácter temporal en función a los pedidos que debe cumplir la empresa, especialmente para atender los incrementos coyunturales de la producción y de la administración de la misma, como consecuencia de la demanda del mercado actualmente existente. En ese sentido, la empresa se ha acogido a este tipo de contratación por la causa objetiva antes mencionada, (...)*

*(Énfasis y subrayado propio)*

Posteriormente en la Cláusula Tercera de dicho contrato, procede a señalar que la modalidad objetiva del contrato es la contratación del demandante de naturaleza temporal en la modalidad de necesidades del mercado conforme se señala en los artículos 4º, 58º y 74º del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Décimo:** Asimismo, se debe señalar que en la Cláusula Primera del contrato de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades del mercado, que corre en el folio dos del archivo digital denominado "01062013 al 05062014", se ha consignado como antecedentes y causas objetivas de la contratación lo siguiente: "EL EMPLEADOR es un centro de trabajo dedicado principalmente a la actividad de manufactura de materia prima para la actividad de confecciones y textil. Al efecto, para el desarrollo de su actividad cuenta con su propio personal con



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*relación laboral por tiempo indeterminado y a plazo fijo sujeto a modalidad, que sirve para atender sus requerimientos actuales en el mercado nacional. Sin embargo, en razón de haberse incrementado sus necesidades de atención de pedidos en el mercado nacional por parte de sus clientes Textil del Valle S.A., Southern textiles Network S.A.C. y Confecciones Ritzy S.A., necesita de contratar personal calificado adicional para atender dichos requerimientos, específicamente contratar los servicios de un trabajador con experiencia laboral en el puesto de AYUDANTE DE CONTINUAS.*

(...)

Por lo tanto, el presente contrato es de naturaleza laboral y de carácter temporal en función a los pedidos que debe cumplir la empresa, especialmente **para atender los incrementos coyunturales de la producción y de la administración de la misma,** como consecuencia de la demanda del mercado actualmente existente. En ese sentido, la empresa se ha acogido a este tipo de contratación por la causa objetiva antes mencionada, (...).

**Décimo Primero:** Asimismo, en la Cláusula Primera de los contratos de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidades del mercado, que corre en el folio dos del archivo digital N° "01072014 al 05072015", se ha consignado como antecedentes y causas objetivas de la contratación lo siguiente: *"EL EMPLEADOR es un centro de trabajo dedicado principalmente a la actividad de manufactura de materia prima para la actividad de confecciones y textil. Al efecto, para el desarrollo de su actividad cuenta con su propio personal con relación laboral por o indeterminado y a plazo fijo sujeto a modalidad, que sirve para atender sus requerimientos actuales en el mercado nacional. Sin embargo, en razón de haberse incrementado sus necesidades de atención de pedidos en el mercado nacional por parte de sus clientes Textil del Valle S.A., Southern Textile Network*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*S.A.C. e Industrias Nettalco S.A. necesita de contratar personal calificado adicional para atender dichos requerimientos, específicamente contratar los servicios de un trabajador con experiencia laboral en el puesto de VOLANTE DE DESCANSO”.*

(.. .)

Por lo tanto, el presente contrato es de naturaleza laboral y de carácter temporal en función a los pedidos que debe cumplir la empresa, especialmente para atender los incrementos coyunturales de la producción y de la administración de la misma. Como consecuencia de la demanda del mercado actualmente existente. En ese sentido, la empresa se ha acogido a este tipo de contratación por la causa objetiva antes mencionada, (...)

**Décimo Segundo:** Finalmente, en la Cláusula Primera de los contratos de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad por necesidad de mercado, que corre en el folio dos del archivo digital N° "23042012 al 03052013", se ha consignado como antecedentes y causas objetivas de la contratación lo siguiente *"EL EMPLEADOR es un centro de trabajo dedicado principalmente a la actividad de manufactura de materia prima para la actividad de confecciones y textil. Al efecto, para el desarrollo de su actividad cuenta con su propio personal con relación laboral por tiempo indeterminado y a plazo fijo sujeto a modalidad, que sirve para atender sus requerimientos actuales en el mercado nacional. Sin embargo, en razón de haberse incrementado sus necesidades de atención de pedidos en el mercado nacional por parte de sus clientes Textil del Valle S.A., Southern Textile Network S.A.C. y Confecciones Ritzy S.A. necesita de contratar personal calificado adicional para atender dichos requerimientos, específicamente contratar los servicios de un trabajador con experiencia laboral en el puesto de AYUDANTE DE CONTINUAS.(...)*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*Por lo tanto, el presente contrato es de naturaleza laboral y de carácter temporal en función a los pedidos que debe cumplir la empresa, especialmente para atenderlos incrementos coyunturales de la producción de la administración de la misma, como consecuencia de la demanda del mercado actualmente existente. En ese sentido, la empresa se ha acogido a este tipo de contratación por la causa objetiva antes mencionada, (...)*

**Décimo Tercero:** Al respecto, debemos señalar que en los citados contratos así como de sus respectivas prórrogas celebradas, no se advierte que la recurrente haya cumplido con indicar de manera determinante la causa objetiva de la contratación del actor, ya que de manera genérica y lacónica hace referencia a un incremento de necesidades de atención de pedidos en el mercado nacional por parte de sus clientes, por el cual requiere contratar personal calificado adicional, sin que se hubiere explicado en forma clara y precisa cuál es la situación imprevisible que justifique la contratación temporal del demandante, ni menos aún se especifican los contratos con sus clientes.

La referencia consignada en el citado texto es vaga y sólo hace alusión a la existencia de un "incremento de sus necesidades de atención de pedidos en el mercado nacional por parte de sus clientes", sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, no pudiendo admitirse el argumento expuesto por la demandada en el sentido antes indicado.

**Décimo Cuarto:** En consecuencia, al no haber cumplido la demandada con la exigencia legal de precisar la causa objetiva de la contratación del demandante, la contratación de la que fue objeto este se encuentra desnaturalizada en aplicación del literal d) del artículo 77º del Texto Único Ordenado del Decreto



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003- 97-TR , norma que establece que: "*Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: { ...} d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley*"; debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado al amparo del Decreto Supremo N°003-97-TR. Por ello, si bien es cierto con posterioridad a dicho periodo se hubieron celebrado los contratos de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad para obra determinada por exportación no tradicional, los misma que obran en el archivo digital denominado "01082015 al 05052016", celebrados con posterioridad a setiembre del año dos mil quince, al haber adquirido el actor ya la situación jurídica de contratación a plazo indeterminado, los contratos sujeto a modalidad para obra determinada por exportación no tradicional devendrían en ineficaces, en virtud de lo contenido en el artículo 4° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR y el literal d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**Décimo Quinto. - De la infracción normativa por inaplicación del artículo 58 del Decreto Supremo 001-97-TR**

Asimismo, cabe analizar lo alegado por la parte recurrente en tanto que la sentencia de vista incurriría en la causal de infracción normativa por inaplicación del artículo 58 del Decreto Supremo 001-97-TR, norma esta que establece principalmente que en los casos de contratación modal el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato con carácter cancelatorio.





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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

De lo antes detallado se concluye que si bien la parte demandada ha cumplido con abonar a favor del demandante el pago de la compensación por tiempo de servicios al vencimiento de cada contrato, conforme alega y acepta el demandante, se advierte que entre los periodos de contratación temporal existen lapsos de interrupción de un promedio de veintitrés días (véase folios diez a catorce y archivos digitales obrantes en CD), produciéndose posteriormente el reingreso inmediato del demandante, bajo las mismas condiciones laborales. Asimismo, estándose al carácter de continuidad del contrato de trabajo en base al artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-987-TR donde se señala "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado", es que debe establecerse que entre el actor y la empresa demandada existió un vínculo laboral continuo y único, el mismo que, conforme se concluyó en el considerando décimo cuarto, se encontró desnaturalizado al no haberse detallado en los contratos que le dieron origen la causa objetiva de contratación.

**Décimo Sexto:** En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en las causales de infracción normativa por aplicación Legislativa indebida del inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, así como la causal de infracción normativa por inaplicación del artículo 58 del Decreto Supremo 001-97-TR e infracción normativa por inaplicación del artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, el recurso de casación deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**NUESTRO VOTO** es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **FILASUR S.A.**, mediante escrito presentado con fecha veintitrés de agosto del dos mil dieciséis que corre en folios doscientos siete a doscientos quince; en consecuencia, **NO SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha nueve de agosto del año dos mil dieciséis que corre de folios ciento noventa y cinco a doscientos uno; **SE ORDENE** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley ; en los seguidos por el **Sindicato Textil de Trabajadores de Filasur en Representación de Edgar Rojas Hinostraza**; y se devuelvan.

**S.S.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**RUBIO ZEVALLOS**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA** que el voto suscrito por el señor juez supremo **Rubio Zevallos** fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

**EL VOTO SINGULAR DE LA SEÑORA JUEZ SUPREMA DE LA ROSA BEDRIÑANA, ES COMO SIGUE:**

Tomando en consideración que ante esta Sala Suprema existen varios procesos similares con la empresa demandada, la suscrita, a partir de la fecha asume un criterio distinto respecto de casos similares, conforme el artículo 22 del Ley



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Orgánica del Poder Judicial, por cuanto advierte que es una práctica reiterada de la empresa demandada celebrar contratos modales, con sus trabajadores bajo la modalidad de necesidades de mercado y luego de un periodo de interrupción (que no supera un mes), celebrar contratos de exportación no tradicional, liquidando los beneficios sociales por cada tramo, antes de volver a contratar al trabajador para que realice la misma labor; resultando así que tanto en el contrato de exportación no tradicional como en el contrato modal desarrolló la misma labor, lo que lleva a colegir que es una práctica de la empresa demandada orientada a encubrir la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; por lo, tanto me adhiero al voto de la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez, empero en base a sostener los siguientes fundamentos:

**Primero.- Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si entre las partes ha existido un contrato de trabajo a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado los contratos modales celebrados, a pesar de las interrupciones y el pago de liquidaciones de la compensación por tiempo de servicio.

Ahora bien, antes de efectuar un análisis de las causales denunciadas por el recurrente, resulta necesario hacer algunas precisiones sobre la contratación modal por necesidades del mercado y sobre los contratos de Exportación No Tradicional, a efectos de terminar si se ha configurado o no un fraude en su celebración, conforme lo establece el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se ha



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

contemplado los siguientes contratos sujetos a modalidad, de acuerdo a su naturaleza: i) son contratos de naturaleza temporal: a) el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) **contrato por necesidades del mercado**; c) el contrato por reconversión empresarial; ii) son contratos de naturaleza accidental: a) el contrato ocasional; b) el contrato de suplencia; c) el contrato de emergencia; iii) son contratos de obra o servicio: a) el contrato específico; b) el contrato intermitente; c) el contrato de temporada. Asimismo, dichos contratos deberán ser celebrados de forma escrita, y bajo las condiciones previstas en el cuerpo normativo, citado.

El artículo 58 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR refiere que 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**, la misma que 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.

**Segundo.-** Como se ha señalado, la temporalidad del contrato por necesidades del mercado no viene determinada por la naturaleza del trabajo a desarrollar, sino más



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

bien por el carácter transitorio con el que se precisa de él, exclusivamente para la atención de incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda de mercado.

Este tipo contractual exige la presencia de un *“incremento de la producción coyuntural”* así como la necesidad de que las variaciones de la demanda tengan carácter *“sustancial”*, lo que supone rechazar de su contenido cualquier fluctuación del mercado que no sea necesaria y significativa. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado en relación a este contrato, que el incremento debe ser coyuntural, es decir, extraordinario y, en segundo lugar, los incrementos de la actividad empresarial deben ser imprevisibles. A ello se refiere el último párrafo de la norma antes citada, por lo tanto, si los incrementos no son imprevisibles quiere decir que son cíclicos o estacionales o que se repiten por temporadas, en consecuencia, no puede celebrarse un contrato por necesidades del mercado. En suma, en el contrato por necesidades de mercado se debe especificar la causa objetiva que justifique la contratación temporal; no bastará citar la definición de esta figura o el texto de la norma, sino que habrá que insertar en el documento los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y sus efectos concretos para la empresa contratante<sup>3</sup>.

**Tercero.- El contrato de Exportación No Tradicional**

En relación a los contratos por Exportación No Tradicional, debe observarse que el Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, se creó con la finalidad de establecer un marco jurídico especial orientado a promover mejores condiciones que incentiven y favorezcan la actividad empresarial dirigida a la exportación de productos no tradicionales, como una forma de lograr una mayor inversión que repercute no sólo en el incremento de las fuentes de trabajo sino

---

<sup>3</sup> Sentencia recaída en el expediente N°00232-2010-P A/TC



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

también en la obtención de más divisas y con tal objeto - entre otros aspectos - reguló en su artículo 32° el régimen laboral aplicable a los trabajadores de la empresa industrial de exportación de productos no tradicionales que en términos de su artículo 7° es aquella que exporta directamente o por intermedio de terceros, el *cuarenta por ciento (40%)* del valor de su producción anual efectivamente vendida, señalando que estas empresas podrán contratar personal eventual, en el número que requieran dentro del régimen establecido por el Decreto Ley N° 18138 (Se Dictan Normas para el Contrato Individual de Trabajo a Plazo Fijo), para atender operaciones de producción para exportación en las condiciones que se señalan a continuación: *a) La contratación dependerá de: 1) Contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina; y 2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación; b) Los contratos se celebrarán para obra determinada en términos de la totalidad del programa y/o de sus labores parciales integrantes y podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario, observándose lo dispuesto en el presente artículo; c) En cada contrato deberá especificarse la labor a efectuarse y el contrato de exportación, orden de compra o documento que la origine; y d) El contrato deberá constar por escrito y será presentado a la autoridad administrativa de trabajo, para su aprobación dentro de sesenta (60) días, vencidos los cuales si no hubiere pronunciamiento, se tendrá por aprobado.*

**Cuarto.-** Que, si bien esta finalidad perseguida por el legislador a través del Decreto Ley N° 22342, guarda coherencia y reciprocidad entre otros valores y principios constitucionales con el cumplimiento de la obligación del Estado de adoptar una política que permita que la población acceda a un puesto de trabajo que como tal forma parte del contenido esencial del derecho al trabajo; sin embargo ello no impide al operador del derecho determinar si ha existido o no fraude a la ley laboral a la hora de celebrar este tipo de contratación, tomando como referencia lo dispuesto en el artículo 77° del Decreto Supremo N°003-97-TR.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Quinto.-** Como se ha señalado en abundante jurisprudencia<sup>4</sup> la relación laboral que se desenvuelve formalmente dentro del marco legal del Decreto Ley N° 22342 se desnaturaliza si no se ha cumplido con los requisitos esenciales para dotar de validez a dichos contratos. En esta misma línea se ha pronunciado el Tribunal Constitucional<sup>5</sup> cuando sostiene que un contrato de trabajo sujeto a modalidad bajo el régimen especial del Decreto Ley N° 22342 se considera desnaturalizado cuando no se consigna en forma expresa la causa objetiva determinante de la contratación. Estas causas objetivas se encuentran previstas en el artículo 32° del Decreto Ley citado, cuyo texto dispone: *“la contratación dependerá de: 1) contrato de exportación, orden de compra o documentos que la origina y 2) Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación”*.

Cabe precisar que nuestra legislación, en estricto no contiene ninguna restricción ni limitación para que un trabajador pueda suscribir contratos de trabajo bajo el régimen especial previsto en el Decreto Ley N° 22342, cuantas veces sea necesario, empero ello exige que se debe cumplir estrictamente con las formalidades previstas en la ley, para evitar el fraude a la legislación laboral.

**Sexto.- Sobre la desnaturalización de los contratos modales**

En relación a la desnaturalización de los contratos modales, se ha declarado procedente la siguiente causal: Aplicación indebida del literal d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo texto es el siguiente:

*“Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...)*

<sup>4</sup> Casación N° 2581-2009-Lima; 8179-2008-Lima; 28851-209-Lima

<sup>5</sup> Expediente N° 4153-2010-PA/TC; 2109-2011-PA/TC; 18 18-2011-PA/TC; 1778-2011-PA/TC



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.”*

En este sentido, cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, el contrato modal se desnaturaliza, de acuerdo al inciso d) del artículo 77 del citado dispositivo legal. Al respecto, el Tribunal Constitucional<sup>6</sup>, ha referido lo siguiente:

*“3.3.6 (...) al no haberse especificado la causa objetiva de contratación, el referido contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Siendo así, los contratos de trabajo suscritos por las partes con posterioridad carecen de eficacia jurídica, pues mediante ellos se pretendió encubrir la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.” [lo relatado es agregado].*

**Sétimo.-** En el presente caso se ha declarado procedente la inaplicación del artículo 58° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Text o Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios cuyo texto es el siguiente:

*“**Artículo 58.-** Tratándose de los contratos de trabajo para obra determinada o sometidos a condición o sujetos a plazo fijo, el pago de la compensación por tiempo de servicios será efectuado directamente por el empleador al vencimiento de cada contrato, con carácter cancelatorio, salvo que la duración del contrato original con o sin prórrogas sea mayor a seis meses, en cuyo caso no procederá el pago directo de la compensación, debiéndose efectuar los depósitos de acuerdo al régimen general.*

---

<sup>6</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 03683-2012-PA/T C.





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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

*Esta Ley es de aplicación al régimen del Decreto Ley N° 22342 sobre exportación de productos no tradicionales, así como a los demás regímenes de contratación a plazo fijo establecidos por ley.”*

La recurrente, denuncia esta causal alegando que al actor se le canceló la compensación por tiempo de servicios por los periodos laborados con solución de continuidad.

**Octavo.-** También denuncia la recurrente la inaplicación del artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que señala lo siguiente:

*“**Artículo 74.-** 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.”.*

Sostiene que en el presente caso los periodos con solución de continuidad no superaron el máximo de cinco años establecidos por ley, para poder colegir que existe desnaturalización de contratos modales.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Noveno.- Solución al caso en concreto**

En el caso de autos, se verifica que las partes celebraron contratos de trabajo a plazo fijo, bajo la modalidad de necesidad de mercado, en los siguientes periodos: a) entre el uno de abril de dos mil once al dos de abril del dos mil doce; b) entre el veintitrés de abril del dos mil doce al tres de mayo de dos mil trece; c) entre el uno de uno de dos mil trece al cinco de junio de dos mil catorce; y d) entre el uno de julio de dos mil catorce al cinco de julio del dos mil quince, verificándose que entre periodo y periodo hubieron interrupciones entre diecinueve a veintisiete días.

Sin embargo, del análisis del contratos los contratos referidos, se comprueba que los mismos no contienen un causa objetiva válida para su celebración, puesto que en la primera cláusula se estipula que: *“(...) en razón de haberse incrementado su necesidades de atención de pedidos en el mercado nacional por parte de sus clientes Diseño y Color S.A., Topy Top S.A. y Textil San Cristobal S.A., necesita de contratar personal calificado adicional para atender dichos requerimientos, específicamente contratar los servicios de un trabajador con experiencia laboral en el puesto de AYUDANTE DE CONTINUAS.”*, así como atender pedidos a otros clientes como Southern Textile Network S.A.C., Confesiones Ritzy S.A., Textiles del Valle S.A., entre otros. En este sentido, la justificación resulta ser genérica para este tipo de modalidad contractual, toda vez que se limita a hacer referencia a la atención de pedidos a determinados clientes de la demandada, sin acreditar en el presente caso con el documento que demuestre los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y sus efectos concretos para la empresa contratante, es decir la variación cuantitativa de un incremento sustancial que justifique la contratación bajo esta modalidad.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

**Décimo.-** De otro lado, se tiene acreditado en el proceso que entre el periodo uno de agosto de dos mil quince al cinco de mayo de dos mil dieciséis, las partes se vincularon mediante contratos de Exportación no Tradicional, cuya causa objetiva se sustenta en las órdenes de compra N° 9415, 9632, 9752, 9856 entre otras; empero, no cumple con acreditar el Programa de Producción de Exportación para satisfacer el contrato, orden de compra o documento que origina la exportación.

En consecuencia, los contratos modales, por necesidades del mercado y por Exportación No Tradicional, se encuentran desnaturalizados de conformidad con el literal d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**Décimo Primero.-** En relación a la infracción normativa contenida 58° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, no es aplicable en el presente caso, por cuanto entre las partes ha existido un contrato a plazo indeterminado desde la fecha de ingreso; por lo que si bien la demandada sostiene que ha existido una relación laboral con solución de continuidad y ha realizado las liquidaciones respectivas, no es menos cierto que la recurrente ha procedido a contratar al trabajador a efectos de que realice las misma labor: durante los primeros dos tramos como Ayudante de Continuas, y en los siguientes tramos (que comprende los contratos modales por necesidad de mercado y Exportación no Tradicional) como Volante de Descanso, lo que conlleva a colegir que la celebración de los contratos modales con interrupciones y liquidaciones de beneficios sociales, es una práctica orientada a encubrir la existencia de un contrato de trabajo a plazo



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

indeterminado. Aceptar que cada vínculo laboral es distinto y constituye un “*nuevo contrato*” merced al cobro de los beneficios sociales liquidificaría soslayar lo dispuesto en el artículo 78° del Decreto Supremo N°003-97-TR que dice que los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en dicho dispositivo, salvo que haya transcurrido un año del cese.

**S.S.**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

OVA

**EL VOTO EN SINGULAR ADICIONAL DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO  
RUBIO ZEVALLOS, ES COMO SIGUE:**

**Primero:** Además, se advierte del acta de infracción N° 2524-2012 de fecha veintiuno de agosto de dos mil doce, efectuado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, que la empresa demandada no acredita la causa objetiva del contrato, tanto más, si del grafico de producción no se refleja un incremento que justifiquen el contrato modal por necesidad de mercado.

**Segundo:** Es pertinente precisar, que los contratos fueron celebrados en la modalidad de necesidad de mercado dentro de los alcances de los artículos 4°, 58°, y 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR -co nforme se aprecia de los contratos obrantes en autos-, y no dentro del marco de los contratos



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16716-2016  
LIMA ESTE  
Desnaturalización de contratos y otros  
PROCESO ORDINARIO NLPT**

sujetos al Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales.

**Tercero:** Finalmente, de los contratos modales y sus adendas se advierten periodos de interrupción cíclicos menores a un mes, lo que resulta incongruente con el contrato celebrado referido a las necesidades de mercado.

**S.**

**RUBIO ZEVALLOS**

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo **Rubio Zevallos** fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.