

FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

**“LA DESNATURALIZACION DE LOS
CONTRATOS LABORALES, UN MECANISMO
DE PROTECCION DE LOS DERECHOS DEL
TRABAJADOR BAJO EL REGIMEN 728”**

Tesis para optar al título profesional de:

Abogado

Autor:

Anthony Isaac Ramirez Flores

Asesor:

Mg. Rodrigo Olano Romero

<https://orcid.org/0000-0003-1577-9574>

Lima - Perú

2025


JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	HUMBERTO ALEXANDER MORALES SALIRROSAS
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	CINTHYA CERNA PAJARES
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	RODRIGO OLANO ROMERO
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD

 Página 2 de 88 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega: trrcid::1-3393783299




8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)


Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

 Página 2 de 88 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega: trrcid::1-3393783299

DEDICATORIA

A mi familia, por todo el apoyo incondicional que me han ofrecido en los buenos y malos de mi etapa universitaria, por lo que esta investigación es el ápice de los frutos del inmenso amor que se me ha dado. Sin ustedes, esto no hubiera sido posible.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a Dios por la fuerza que me infundió para llevar a cabo esta investigación, un proyecto que deseaba emprender desde hace tiempo. Extiendo también mi agradecimiento a todos los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, cuyo tiempo, valiosas sugerencias y constante apoyo fueron esenciales para la finalización de mi estudio, a mis padres que me han enseñado todo lo que se y me han apoyado mas de lo que cualquier hijo podría merecer.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
INDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	26
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	40
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	64
REFERENCIAS.....	77
ANEXOS.....	82

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 (<i>Características de especialistas en la materia</i>)	29
Tabla 2 (<i>Operacionalización de las variables</i>)	30
Tabla 3 (<i>Entrevista a expertos</i>)	40
Tabla 4 (<i>Entrevista a expertos</i>)	42
Tabla 5 (<i>Entrevista a expertos</i>)	44
Tabla 6 (<i>Entrevista a expertos</i>)	47
Tabla 7 (<i>Entrevista a expertos</i>)	49
Tabla 8 (<i>Entrevista a expertos</i>)	51
Tabla 9 (<i>Entrevista a expertos</i>)	53
Tabla 10 (<i>Entrevista a expertos</i>)	56
Tabla 11 (<i>Entrevista a expertos</i>)	58
Tabla 12 (<i>Entrevista a expertos</i>)	60

RESUMEN

La esencia de este estudio de investigación reside en determinar la importancia de la desnaturalización de los contratos como un mecanismo de protección de los derechos del trabajador bajo el régimen 728. A pesar del transcurso de varios años desde la promulgación de dicha ley, se llevará a cabo una investigación exhaustiva para determinar la relevancia de esta figura jurídica dentro del derecho laboral que rige sobre el sector privado.

El tipo de investigación que predomina es el descriptivo y básico; y, el enfoque es cualitativo. El diseño de la investigación se basa en el estudio de caso; y, la población y muestra está conformada por especialistas en la materia.

Entre los principales hallazgos encontrados tenemos, que la finalidad de la ley que busca regular y unificar las relaciones laborales individuales no se ejecuta correctamente, dado que la aplicación de la normativa que contempla los contratos modales están afectando los derechos constitucionales de los trabajadores.

Finalmente, hay que señalar que, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral es una herramienta legal muy importante en nuestro estado, sin embargo, el uso fraudulento de los contratos modales ha afectado drásticamente la estabilidad laboral de muchos peruanos.

Palabras clave: Desnaturalización, Desnaturalización de contratos, Contratos, Contratos modales, Estabilidad laboral, Relación laboral, Decreto Legislativo N° 728, Fraude laboral, Simulación.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La simulación de los contratos laborales es un problema global que afecta directamente a los derechos de los trabajadores, en consecuencia a la estabilidad económica de los hogares y a un gran sector de la sociedad, esto lo convierte en el principal motivo de preocupación para el derecho laboral, dada la existencia de dispositivos legales como el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y órganos competentes que buscan erradicar esta problemática como los son los sindicatos de trabajo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y SUNAFIL. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral es la principal norma que regula las relaciones labores individuales en el sector privado en el Perú agrupando y sistematizando disposiciones legales que están relacionadas a la contratación, a la defensa de los derechos de los trabajadores y los empleadores tanto como los deberes que estos mantienen entre sí desde el inicio, desarrollo, así como la conclusión de la relación laboral. Sin embargo parece las modalidades de contratación que contiene este dispositivo legal se han aplicado de forma incorrecta o perversa puesto que encontramos innumerables casos donde existe simulación y fraude en la celebración de contratos modales con la finalidad de disfrazar una relación laboral a plazo indeterminado, este es el problema común que enfrentan el sector trabajador y las instituciones que buscan eliminar o corregir estos abusos hacia los derechos del trabajador es que no han realizado previamente una investigación jurídica completa que permita una regulación que pueda prever las deficiencias de la aplicación normativa en la realidad sin la necesidad de acudir al órgano judicial competente. Por lo que nos encontramos en una situación jurídica donde se han vulnerado los derechos del trabajador, ya sea por negligencia o abuso. Queda claro que la simulación de los contratos laborales modales para encubrir en la realidad una relación laboral a plazo indeterminado trasgrede los pilares básicos del derecho laboral del sector privado como lo son el principio protector, la primacía de la realidad y el acceso a un empleo seguro en respeto a las normas constitucionales de estabilidad laboral. Por ello, es importante hacer garantizar el cumplimiento y dar uso a la normativa de manera responsable y efectiva para evitar consecuencias que únicamente perjudican a los

trabajadores y la productividad empresarial de forma inmediata o futura.

La simulación de contratos laborales, que disfraza una relación de trabajo a plazo indeterminado bajo la apariencia de un contrato temporal, tiene efectos perjudiciales que trascienden el ámbito individual del trabajador. A nivel social y económico, esta práctica genera una precarización del empleo, debilitando la estabilidad laboral y la capacidad de los trabajadores para planificar su futuro. La constante rotación de personal, la falta de beneficios sociales de largo plazo y la incertidumbre en los ingresos no solo afectan al empleado, sino que también merman la productividad empresarial a mediano y largo plazo, al impedir el desarrollo de un capital humano cualificado y comprometido. La problemática de la simulación contractual exige una respuesta que vaya más allá de la simple judicialización de cada caso. Es imperativo que las entidades competentes, como el Ministerio de Trabajo y SUNAFIL, fortalezcan sus mecanismos de fiscalización e investigación para detectar y sancionar estas prácticas de forma preventiva. La doctrina y la academia jurídica deben contribuir con propuestas legislativas que cierren las brechas que permiten el abuso de la contratación modal. Solo a través de un esfuerzo conjunto, que combine una normativa más robusta con una fiscalización efectiva y una conciencia social sobre los derechos laborales, se podrá erradicar este problema y restaurar la dignidad y la seguridad en el ámbito del trabajo.

Ante ello, mediante la presente investigación, se buscará determinar en qué medida la desnaturalización de los contratos laborales actúa como un mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores bajo el Régimen 728, dado que, a pesar de la vigencia de esta figura legal, la simulación de contratos persiste de manera alarmante. Con relación al sector de servicios, la aplicación de contratos modales de forma fraudulenta representa una realidad problemática que afecta la estabilidad y los beneficios de los trabajadores. Por ello, la declaración de desnaturalización por parte del órgano judicial se presenta como la principal vía que tienen los trabajadores para revertir una situación de precariedad. Esta falta de reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado contribuye a perpetuar un ciclo de inestabilidad, pero la aplicación efectiva de este mecanismo legal es la única garantía para que los trabajadores accedan a los derechos y la seguridad que les corresponde por ley.

Antecedentes

Respecto a los antecedentes, Salazar Pacheco, O. (2017) en el artículo científico

titulado “La Desnaturalización de los contratos modales en las empresas del estado por fraude en la contratación: Caso EPSEL S.A. LAMBAYEQUE 2000-79 2012”, propuso determinar si la línea jurisprudencial de la Corte Suprema ha sido uniforme y coherente en la interpretación y aplicación del principio de primacía de la realidad en casos de fraude en la contratación. El estudio obtuvo como resultado que la Corte Suprema, a través de sus pronunciamientos, ha consolidado un criterio que prioriza la esencia de la relación laboral sobre la formalidad del contrato, estableciendo que la renovación sucesiva de contratos modales para una labor que es de naturaleza permanente es un claro indicio de fraude. Esta jurisprudencia ha servido como un antecedente crucial para que los trabajadores que son contratados fraudulentamente, puedan solicitar la reposición en sus puestos de trabajo o el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado. Llegando a la conclusión de que la consolidación de estos criterios jurisprudenciales es vital para la protección de la estabilidad laboral, un pilar fundamental del derecho del trabajo, y que, sin esta evolución judicial, la vulneración de los derechos de los trabajadores sería aún más generalizada y grave.

Por otro lado, Quiroz, A. y Vargas, T. (2023) en el artículo científico titulado “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la municipalidad provincial de Chepén, 2021”, analizó la aplicación de este principio en los contratos modales y determinó si estos se ajustan a las exigencias establecidas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Los resultados demostraron que existe una brecha significativa entre la normativa y su aplicación práctica, evidenciando que muchas empresas utilizan contratos temporales sin una causal objetiva y real, basándose en la falta de fiscalización o en la interpretación laxa de la ley. La investigación concluyó que esta incorrecta aplicación del principio de causalidad es la principal causa de la desnaturalización de los contratos, ya que no se justifica la temporalidad del vínculo. Esto resalta la necesidad de fortalecer el rol de los inspectores de trabajo y de los jueces laborales, para que realicen una evaluación más rigurosa de las causales de contratación temporal, garantizando que estas correspondan a las necesidades reales de la empresa y no a un intento de evadir la estabilidad laboral.

Además, Warthon (2022) en la tesis titulada “El uso indebido de los contratos sujetos a modalidad de inicio o incremento de actividad y la vulneración en la estabilidad laboral del trabajador”, se propuso determinar si la celebración de contratos modales en el Estado

vulneraba el derecho fundamental a la estabilidad laboral de los trabajadores. El estudio concluyó que la contratación modal en el sector público, al no estar siempre justificada por una causa objetiva real, se utilizaba como una forma de evitar la contratación a plazo indeterminado, generando inestabilidad laboral. Esto se evidenció en la renovación constante de contratos de servicio para labores permanentes, lo que derivaba en un despido incausado al vencimiento del plazo. Esta investigación refuerza la idea de que la desnaturalización de los contratos no solo es un problema del sector privado, sino que también se manifiesta en el ámbito estatal, donde la figura de la desnaturalización se convierte en un mecanismo esencial para que el trabajador pueda reclamar su reincorporación o el reconocimiento de una relación a plazo indefinido, protegiendo así su derecho al trabajo digno.

Por otro lado, Gálvez Miranda, C. (2021) en la tesis titulada “El principio de primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad de Chepén, La Libertad.”, analizó la importancia de la causa objetiva como elemento fundamental para la validez de los contratos modales. El autor buscó determinar en qué medida la interpretación de los jueces sobre este requisito influye en la declaración de desnaturalización. El estudio encontró que las distintas interpretaciones de los magistrados, especialmente en la valoración de la "causa objetiva", generan inseguridad jurídica y permiten que los empleadores usen estas modalidades de manera fraudulenta. El autor concluyó que la falta de un criterio unificado sobre la causa objetiva debilita la protección del trabajador, ya que deja en manos del juzgador la determinación de la validez del contrato. Por lo tanto, la desnaturalización se configura como un mecanismo judicial reactivo, que corrige un vicio de origen, lo que subraya la necesidad de una regulación más precisa y una interpretación más estricta por parte del Poder Judicial para garantizar que los contratos temporales no se utilicen como una herramienta para eludir las obligaciones de una relación laboral permanente.

Respecto a los antecedentes, Campos Luna, G. (2018) en el artículo científico titulado “El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016”, se propuso evaluar la efectividad de las acciones administrativas de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en la lucha contra la simulación contractual. El estudio obtuvo como resultado que, a pesar de la crucial labor de fiscalización de SUNAFIL, sus

resoluciones administrativas a menudo se limitan a imponer sanciones económicas, sin tener un efecto directo y vinculante sobre la naturaleza del contrato laboral. Esto obliga al trabajador a iniciar un proceso judicial para que se declare la desnaturalización. La investigación concluyó que la desnaturalización, como mecanismo de protección, se encuentra limitada en la vía administrativa, y que la efectividad de la figura jurídica requiere una mayor coordinación y reconocimiento del Poder Judicial a las constataciones realizadas por los inspectores de trabajo, a fin de evitar la duplicidad de procesos y garantizar una tutela más rápida para el trabajador.

Por otro lado, Arteaga Carhuamaca, C.E. (2021) en el artículo científico titulado “La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la municipalidad provincial del callao”, analizó la relación directa entre la figura de la desnaturalización y el derecho constitucional a la estabilidad en el empleo. El autor buscó determinar en qué medida la aplicación de este mecanismo legal es esencial para la protección de los derechos laborales. El estudio encontró que la declaración judicial de desnaturalización no es solo un remedio procesal, sino la herramienta más poderosa de la que dispone el trabajador para convertir una relación laboral precaria en una a plazo indeterminado, lo que a su vez le otorga acceso a la estabilidad y a otros beneficios. El autor concluyó que, en un contexto de vulneración sistemática de derechos, la desnaturalización se configura como un mecanismo reactivo pero indispensable para materializar el derecho a la estabilidad laboral y, por ende, para garantizar la dignidad y el acceso a un empleo seguro, tal como lo establece la Constitución.

En lo que respecta a los efectos económicos, Pérez Vélchez, J. D. (2021) en el artículo científico titulado “La desnaturalización de contratos laborales de los obreros que pertenecen a la municipalidad provincial de Bagua, 2018-2019”, se propuso analizar el impacto financiero que la simulación contractual genera en los trabajadores. El estudio obtuvo como resultado que la utilización fraudulenta de contratos a plazo fijo no solo vulnera el derecho a la estabilidad, sino que también ocasiona una pérdida significativa de beneficios sociales de largo plazo, como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), la participación en las utilidades, y la cotización regular a los fondos de pensiones. Estas pérdidas directas y acumuladas a lo largo del tiempo, sumadas a la inestabilidad de los ingresos, merman la capacidad de ahorro y la planificación económica del trabajador

y su familia. La investigación concluyó que la declaración de desnaturalización, como mecanismo de protección, es indispensable para que el trabajador pueda recuperar los beneficios económicos que le fueron negados, actuando como un instrumento de reparación del daño.

Por otro lado, García Barrionuevo, S. (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”, analizó las dificultades que enfrentan los trabajadores para demostrar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado en sede judicial. El estudio buscó determinar si la carga de la prueba recae de manera desproporcionada en el trabajador, lo cual dificulta la obtención de una sentencia favorable. Los resultados mostraron que, a pesar del principio de la primacía de la realidad, muchos jueces exigen al trabajador una carga probatoria onerosa para desvirtuar la formalidad del contrato, lo que prolonga el proceso y desalienta a las víctimas del fraude a buscar justicia. El autor concluyó que, para que la desnaturalización sea un mecanismo de protección verdaderamente eficaz, es crucial que los jueces apliquen de forma más rigurosa la flexibilización de la carga de la prueba a favor del trabajador, un pilar fundamental del derecho procesal laboral.

De acuerdo a Gayoso Salazar, H. (2020) en el artículo de investigación titulado “Dificultades en la aplicación del contrato de suplencia: Análisis de situaciones problemáticas desarrolladas en la jurisprudencia y en la práctica”, se propuso analizar el papel de los sindicatos y los convenios colectivos en la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores. El estudio concluyó que los acuerdos colectivos, al establecer cláusulas que limitan la contratación temporal o que garantizan la permanencia de los trabajadores, actúan como un mecanismo de protección preventivo y más eficaz que el proceso judicial individual. La investigación demostró que la acción colectiva permite a los trabajadores ejercer una presión más fuerte para que los empleadores respeten los principios de estabilidad. La desnaturalización, en este contexto, no solo es un mecanismo correctivo a nivel individual, sino que también puede ser abordada desde la negociación colectiva, un ámbito donde los trabajadores tienen mayor poder para garantizar que las modalidades contractuales temporales no se utilicen de manera fraudulenta, fortaleciendo así los derechos de todo el gremio.

Por otro lado, Guzmán Romero, M. (2024) en la tesis titulada “Los factores que determinan la desnaturalización de contratos de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Aguas de Lima Norte S.A.”, analizó las consecuencias de la desnaturalización de contratos por necesidad de mercado. La investigación tuvo como objetivo determinar los efectos de esta práctica en la estabilidad laboral de los trabajadores. El estudio obtuvo como resultado que la incorrecta aplicación del contrato por necesidad de mercado es una de las principales causas de inestabilidad, ya que los empleadores lo utilizan para labores que no corresponden a un incremento temporal de la producción, sino a necesidades permanentes de la empresa. La autora concluyó que la desnaturalización de este tipo de contratos es un mecanismo indispensable para que el trabajador recupere la estabilidad laboral y acceda a los beneficios del régimen laboral de la actividad privada.

De acuerdo a Reátegui Lozano, N. (2018) en su tesis titulada “Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de plazo fijo en los trabajadores del Poder Judicial – Distrito Judicial de San Martín – Tarapoto, periodo 2013-2014”, se propuso determinar la incidencia de la desnaturalización de los contratos en la estabilidad laboral. El estudio obtuvo como resultado que la utilización incorrecta de los contratos modales, especialmente los de incremento de actividad y ocasionales, crea una situación de vulnerabilidad, ya que los trabajadores carecen de un vínculo permanente y pueden ser cesados sin justificación. La investigación concluyó que la desnaturalización de contratos actúa como un mecanismo de protección indispensable para que los trabajadores puedan acceder a la estabilidad laboral, un derecho fundamental garantizado por la Constitución.

Por otro lado, Ruiz Pacheco, L. (2016) en su tesis titulada “La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la Legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primariedad de realidad”, tuvo como objetivo analizar de qué manera la desnaturalización de los contratos laborales impacta en el principio de estabilidad laboral. Los resultados de la investigación demostraron que la simulación de contratos temporales en el sector privado es una práctica generalizada que genera un estado de inseguridad e incertidumbre en los trabajadores, impidiendo el ejercicio pleno de sus derechos. La autora concluyó que la desnaturalización, al convertirse en un proceso judicial que corrige la simulación, es un mecanismo de tutela esencial para que el trabajador pueda reclamar

la permanencia en su puesto de trabajo y, de esta manera, se repare el daño causado a su derecho a la estabilidad laboral.

Finalmente, en el artículo “Desnaturalización del contrato de trabajo”, publicado en la revista *Ius et Veritas* de la PUCP, se realiza un análisis profundo sobre la distinción entre un contrato desnaturalizado y uno que fue encubierto fraudulentamente desde el inicio. El texto sostiene que, en ambos escenarios, la consecuencia directa es la conversión del contrato en uno de duración indeterminada. Este análisis doctrinal se refuerza con la mención de que las mayores vulneraciones al principio de estabilidad se configuran cuando existe una simulación o fraude a la ley, donde se utiliza una contratación modal con el único objetivo de evitar la contratación permanente del trabajador. Este antecedente es crucial, ya que provee la base teórica que sustenta la jurisprudencia y confirma que la desnaturalización es la respuesta legal ante cualquier intento de eludir las obligaciones laborales.

Respecto a la jurisprudencia,

La Corte Suprema de la República, en la Casación Laboral N° 4580-2015-Lima, estableció un precedente relevante sobre la desnaturalización de contratos modales. En este caso, se analizó el supuesto de la utilización de un contrato de suplencia para una labor que no era temporal, sino que formaba parte de las actividades ordinarias de la empresa. La Corte determinó que, al existir una simulación de la causa objetiva, se configuraba la desnaturalización del contrato. Esta sentencia enfatizó que la renovación sucesiva de contratos modales para cubrir necesidades permanentes constituye una clara vulneración a la estabilidad laboral, y que, en tales casos, la relación debe ser considerada a plazo indeterminado. Este fallo es un pilar jurídico para que los trabajadores puedan reclamar sus derechos y obtener la protección del régimen 728.

También en la Casación Laboral N° 12411-2015-Lima analizó la importancia de la causa objetiva en la contratación modal. La demandante argumentó que su contrato por "incremento de actividad" había sido desnaturalizado, ya que la necesidad de la empresa era permanente y no temporal. La Corte determinó que es el empleador quien tiene la carga de la prueba para demostrar que la causa objetiva de la contratación modal es real y se justifica. Al no poder acreditarlo, el Tribunal Superior consideró que el contrato se

había desnaturalizado. Este fallo es un pilar fundamental en la jurisprudencia laboral, pues refuerza el Principio de Primacía de la Realidad y establece que el empleador no puede basar la contratación modal en simples cláusulas de estilo, sino que debe probar la temporalidad de la labor.

Además, en la Casación Laboral N° 2445-2014-Lima, analizó la desnaturalización de un contrato por servicio específico. En este caso, el trabajador fue contratado para una obra que en realidad era de naturaleza permanente dentro de las operaciones normales de la empresa. La Corte determinó que, para que un contrato por servicio específico sea válido, la labor debe ser temporal y estar claramente delimitada en el tiempo y el espacio. Al no cumplirse este requisito, se evidenció una simulación. El fallo establece que el empleador no puede utilizar este tipo de contrato para labores que son de naturaleza permanente, y que la desnaturalización se configura cuando la causa objetiva del contrato desaparece o no existe en la realidad.

En otro caso, La Corte Suprema de Justicia en la ejecutoria suprema de la Casación Laboral N° 13651-2015-Lima, emitió un pronunciamiento clave sobre la desnaturalización en el contexto de la intermediación laboral. La Corte analizó el caso de un trabajador que había sido contratado a través de una empresa de servicios (intermediación) para realizar labores que eran parte del giro principal del negocio de la empresa usuaria. El fallo concluyó que la intermediación se desnaturalizó, ya que las labores del trabajador no correspondían a un servicio especializado, sino que eran parte de las actividades nucleares de la empresa. La sentencia establece que cuando la intermediación se utiliza para encubrir una relación laboral permanente, el trabajador pasa a ser considerado empleado directo de la empresa usuaria, con todos los derechos que ello conlleva. Este antecedente es fundamental para combatir el fraude en la contratación y proteger a los trabajadores contra la precarización del empleo.

El Tribunal Constitucional también se ha pronunciado sobre esta controversia en el Expediente N° 01798-2013-PA/TC, resolvió un amparo en el que se discutía la validez de un contrato temporal. En su sentencia, el Tribunal reiteró que la estabilidad laboral es un derecho constitucional que solo puede ser limitado por una causa objetiva real y probada. El TC fue enfático al sostener que la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado es la regla general, mientras que la contratación temporal es la excepción.

Por lo tanto, cualquier tipo de contrato modal debe estar justificado por una necesidad de la empresa, y esta justificación debe ser real. La jurisprudencia del TC en este caso refuerza el Principio de Primacía de la Realidad y consolida la figura de la desnaturalización como el principal mecanismo para proteger el derecho a la estabilidad laboral.

Finalmente, El Tribunal Constitucional (TC), en múltiples sentencias como la recaída en el Expediente N° 3683-2012-AA/TC, ha sentado una sólida línea jurisprudencial en la que considera un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo el no haber especificado con detalle la causa objetiva de la contratación modal. El TC ha sido enfático al señalar que los contratos temporales no deben utilizarse para labores que son de naturaleza permanente dentro del giro del negocio.

Esta interpretación del máximo intérprete de la Constitución refuerza la protección de la estabilidad laboral, ya que obliga a los empleadores a justificar de forma clara y objetiva la necesidad de contratar bajo una modalidad específica. La omisión de este requisito formal y sustancial por parte del empleador es considerada una infracción a los derechos del trabajador, lo que faculta al Poder Judicial a declarar la desnaturalización del contrato y convertirlo a plazo indeterminado.

Por otro lado, en la legislación nacional,

La desnaturalización de los contratos laborales se encuentra regulada en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el Título II de Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad, en sus Artículos 72° al 77°. Estos dispositivos legales se encuentran arraigados al Principio de Primacía de la Realidad y al derecho a la estabilidad laboral, con el fin de establecer una protección efectiva en los casos de fraude o simulación en las relaciones laborales. Los contratos se desnaturalizan en los contextos previstos en el Artículo 77°, de los cuales los más comunes son: la falta de una causa objetiva real, la renovación sucesiva de contratos para una labor de carácter permanente, o el uso de un contrato modal para una tarea distinta a la especificada en el mismo. Cuando se configura la desnaturalización, el empleador es reprimido con la conversión del contrato en uno de duración indeterminada; conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema, y el Artículo 27° de

la Constitución Política del Perú, según corresponda.

Legislación comparada

En España, la legislación laboral también establece que la contratación temporal debe estar justificada por una causa objetiva real y específica. La jurisprudencia española ha sido muy estricta en este punto, determinando que la renovación sucesiva de contratos temporales para cubrir una necesidad permanente es un claro indicio de fraude. La ley laboral española presume que el contrato de trabajo es de carácter indefinido, salvo prueba en contrario. Esta presunción es la base para que los trabajadores que han sido contratados bajo fraude de ley puedan reclamar su condición de trabajadores fijos, lo que demuestra un enfoque similar al del Perú en cuanto a la protección del trabajador.

En Colombia, la figura más susceptible a la desnaturalización es el contrato de prestación de servicios. Aunque es un contrato civil y no laboral, se ha utilizado de forma fraudulenta para encubrir relaciones de trabajo subordinadas y permanentes. La jurisprudencia colombiana ha desarrollado el concepto de "contrato realidad", a través del cual los jueces, al verificar la existencia de los tres elementos esenciales de una relación laboral (actividad personal, subordinación y remuneración), declaran la existencia de un contrato de trabajo, obligando al empleador a reconocer todos los derechos y prestaciones sociales que fueron evadidos. Esto demuestra que la jurisprudencia juega un papel clave en la protección de los trabajadores.

En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en su artículo 14, establece de manera contundente la nulidad por fraude laboral. La norma declara que será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, y en tal caso, la relación quedará regida por la LCT. Esto significa que la ley argentina aborda el problema de forma directa, estableciendo la nulidad del contrato fraudulento y la aplicación inmediata de los derechos laborales. Este marco legal es especialmente protector, ya que la ley misma se encarga de subsanar la situación, sin necesidad de esperar a que un juez determine la desnaturalización del contrato.

En Chile, la legislación laboral es bastante explícita al momento de regular los contratos a plazo fijo y su posible conversión. El Código del Trabajo, en su artículo 159, numeral 4, establece que un contrato a plazo fijo terminará por el vencimiento del plazo convenido.

Sin embargo, en el mismo artículo, se precisa que el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en un contrato de duración indefinida. De igual manera, la ley chilena es clara al señalar que la segunda renovación de un contrato a plazo fijo produce el mismo efecto, convirtiéndolo en un contrato indefinido. Esto demuestra una protección directa y automática contra la renovación fraudulenta.

En Brasil, la legislación laboral se rige por la Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Los contratos a plazo fijo o "contratos de trabalho por prazo determinado" están regulados en el artículo 443. Este artículo establece que dichos contratos solo son válidos para servicios de naturaleza transitoria, actividades empresariales de carácter transitorio, o como contratos de experiencia. La CLT también determina un plazo máximo de dos años para estos contratos. Sin embargo, el principal mecanismo de protección es el Principio de Primacía de la Realidad, que, aunque no esté explícitamente en un solo artículo, es un pilar de la jurisprudencia laboral. Los tribunales laborales brasileños aplican este principio para desconsiderar el contrato formal y reconocer una relación laboral de carácter permanente si los hechos demuestran la existencia de subordinación, habitualidad y onerosidad.

En México, la Ley Federal del Trabajo (LFT), en su Título II, Capítulo II, establece la duración de las relaciones laborales. La ley, en su artículo 35, señala que la relación de trabajo será por tiempo indeterminado a falta de estipulación expresa. Por su parte, el artículo 37 establece que el señalamiento de un tiempo determinado solo puede estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. La jurisprudencia mexicana ha sido enfática en que si se utiliza un contrato por tiempo determinado para una necesidad permanente, se está cometiendo un fraude a la ley, lo que conlleva a que la relación laboral se considere de tiempo indeterminado.

1.2 Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida la desnaturalización de los contratos laborales, bajo el régimen 728,

constituye un mecanismo eficaz de protección de los derechos de los trabajadores?

Problema específico 1

¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan los trabajadores para lograr que se garanticen la protección de sus derechos a través de la desnaturalización de sus contratos laborales bajo el régimen 728?

Problema específico 2

¿En qué medida el Poder Judicial, la Corte Suprema de Justicia y del Tribunal Constitucional contribuye a la eficacia de la desnaturalización de contratos como mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores?

1.3 Objetivos

Objetivo general

Analizar la desnaturalización de los contratos laborales como un mecanismo de protección de los derechos del trabajador bajo el régimen 728.

Objetivo específico 1

Identificar los principales obstáculos que enfrentan los trabajadores para lograr que se garantice la protección de sus derechos a través de la desnaturalización de sus contratos laborales bajo el régimen 728.

Objetivo específico 2

Analizar en qué medida la jurisprudencia del Poder Judicial, la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional contribuye a la eficacia de la desnaturalización de contratos

como mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores.

1.4 Hipótesis

Hipótesis general

La desnaturalización de los contratos laborales, como mecanismo de protección bajo el régimen 728, ha demostrado tener efectos positivos y negativos. Por un lado, se puede afirmar que es un mecanismo positivo porque la ley y la jurisprudencia de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional sí reconocen la primacía de la realidad, estableciendo que la desnaturalización convierte un contrato fraudulento en uno de duración indeterminada. Sin embargo, su eficacia real se ve limitada debido a las barreras institucionales y procesales. Esto es porque la carga procesal de los juzgados laborales, aunado a la falta de personal suficiente, no permite un seguimiento eficaz y rápido de los casos. Además, existe una falta de unificación de criterios en la valoración de las pruebas, lo que genera inconsistencia en las sentencias. Esto provoca que, a pesar de la existencia del mecanismo, los trabajadores enfrenten una situación de desprotección, ya que el proceso judicial es lento, costoso, y el resultado no siempre es previsible, lo que en última instancia socava la función protectora de la estabilidad laboral que la ley busca garantizar.

Hipótesis específica 1

Los trabajadores enfrentan obstáculos significativos que impiden la eficacia de protección de sus derechos a través de la desnaturalización de los contratos. Se considera que estos obstáculos son de naturaleza procesal, económica y de conocimiento, ya que la desproporcionada carga procesal en los juzgados, la prolongada duración de los procesos judiciales y la falta de unificación de criterios por parte de los jueces desalientan al

trabajador a iniciar acciones legales. Esto, sumado al desconocimiento de sus derechos y a los altos costos que implica un litigio, genera un estado de vulnerabilidad que anula el efecto protector de la ley. Por lo tanto, se plantea que estas barreras son los principales impedimentos que limitan la capacidad del trabajador para obtener una tutela efectiva y restaurar su estabilidad laboral.

Hipótesis específica 2

La Jurisprudencia del Poder Judicial, la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional contribuye de forma limitada a la eficacia de la desnaturalización de contratos como mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores. Si bien es cierto que la labor de estos altos tribunales ha sido fundamental para sentar precedentes, consolidar el Principio de Primacía de la Realidad y proteger la estabilidad laboral, su aplicación en la práctica enfrenta serias deficiencias. Esto se debe a la falta de un criterio unificado entre los distintos juzgados de primera instancia, lo que genera incertidumbre jurídica y resultados inconsistentes. A esto se suma la naturaleza meramente reactiva de los fallos judiciales, que no previenen la vulneración de derechos, sino que buscan corregirla a posteriori, a menudo tras largos y costosos procesos judiciales que el trabajador debe afrontar. En consecuencia, esta inconsistencia y la lentitud del sistema judicial merman la función protectora de la figura jurídica, impidiendo que sea un mecanismo verdaderamente eficaz y oportuno para el trabajador, dejándonos como única alternativa el pago del lucro cesante y la restitución de los trabajadores.

Justificación

La presente investigación se formaliza con el fin de contribuir de manera académica al análisis de la desnaturalización de los contratos laborales como un mecanismo de

protección bajo el régimen 728. El estudio busca esclarecer los fundamentos legales y jurisprudenciales que sustentan la protección de los derechos de los trabajadores, para efectos de distinguir los vacíos legales o las incertidumbres que se presentan en la aplicación de la norma. En ese sentido, la investigación se brinda como una base para futuros estudios que deseen profundizar en los pros y contras de la figura de la desnaturalización como herramienta para garantizar la estabilidad laboral y la protección a los derechos del trabajador. Asimismo, la justificación práctica teniendo en consideración que la desnaturalización de los contratos laborales no siempre cumple a cabalidad con su función de proteger a los trabajadores, la investigación se efectúa a efectos de evidenciar las carencias del sistema al momento de su aplicación. Si bien la ley establece el mecanismo, existen deficiencias que impiden una tutela efectiva, como los obstáculos procesales y la falta de unificación de criterios. Con ello, se busca plantear soluciones y recomendaciones que puedan reducir la cantidad de casos de fraude en la contratación y mejorar los aspectos que deben ser perfeccionados en la aplicación de la normativa, con el fin de garantizar una protección real y efectiva para los trabajadores. Por otro lado, la justificación metodológica, Esta investigación se realizará en un proceso ordenado y sistemático, y la información recopilada se obtendrá de fuentes verídicas, como doctrina, artículos académicos y jurisprudencia de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, que respaldan el valor e integridad que debe cumplir un trabajo de esta naturaleza. Es por ello que la presente investigación se realiza con el fin de ser una guía para los investigadores que les interese saber de manera más detallada la información sobre esta problemática, analizando cómo el mecanismo de desnaturalización puede ser optimizado para cumplir con su objetivo protector.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de investigación – Básico

Según la doctrina de la investigación jurídica planteada por Nizama (2019), los estudios de tipo básico se ocupan de la construcción teórica de un objeto de estudio. Estos tipos de investigaciones buscan comprender y dar una explicación a las bases que determinan las deficiencias y los anómalos que se observan en la aplicación del derecho (Mogrovejo, 2021). Afirmando que la presente investigación es de tipo básico, en la cual, las variables “Desnaturalización de Contratos Laborales” y “Mecanismo de Protección de los Derechos del trabajador” sirvieron para describir el comportamiento de cada una en la realidad. Por otro lado, se describen los efectos del mecanismo de protección de la desnaturalización en los derechos del trabajador, en base al análisis de los pronunciamientos de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y del Tribunal Constitucional, así como de la doctrina legal especializada.

Nivel de investigación – Explicativa correlacional

Del mismo modo, esta investigación es de alcance explicativo correlacional, como Gonzales et. al. (2020) lo definen como la medición del grado de relación entre dos variables. Por ende, se afirma que el nivel es explicativo correlacional, ya que busca comprender la relación de la desnaturalización de los contratos laborales con la protección de los derechos del trabajador. A lo largo de la realización de la investigación, ambas variables se vuelven interdependientes, contribuyendo a una relación completa y sus efectos en el contexto del régimen 728.

Enfoque de investigación – Cualitativo

Para Nizama & Nizama (2020), al citar a Mejía, definen este tipo de investigación como aquella metodología utilizada en palabras y textos con la finalidad de comprender la vida social. Por lo que, la presente investigación es de enfoque cualitativo, porque permite obtener una comprensión detallada y contextualizada de las perspectivas y experiencias de abogados. Este enfoque facilita la exploración profunda de cómo estos profesionales perciben y evalúan la efectividad del mecanismo de la desnaturalización de contratos, capturando las particularidades del contexto legal y judicial. Además, el enfoque cualitativo es flexible y adaptativo, lo que permite identificar los vacíos normativos que

no han sido abordados por la jurisprudencia y proporcionar una visión integral y holística del fenómeno.

Diseño de investigación – Estudio de caso

Según López (2013), la investigación empírica de un fenómeno del cual se desea aprender dentro de su contexto real y cotidiano es un estudio de caso. El estudio de caso es especialmente útil cuando los límites o bordes entre los fenómenos y el contexto no son del todo evidentes, por lo cual se requieren múltiples fuentes de evidencia. Afirmando que el diseño es de estudio de caso, debido a que permitirá explorar en profundidad las experiencias y percepciones de abogados especialistas en casos específicos de desnaturalización de contratos. Este diseño es ideal para examinar fenómenos complejos en su contexto real, al estudiar los casos, se pueden identificar patrones y diferencias en la aplicación de la ley, lo que contribuye a un análisis robusto. Por lo que es crucial para entender cómo la desnaturalización, como mecanismo de protección, influye en los derechos del trabajador bajo el régimen 728.

Método de investigación – Descriptivo

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), un diseño de investigación con enfoque descriptivo se ocupa de observar y registrar un fenómeno sin interferir en él. Desde este punto de vista, nuestro estudio tiene un diseño descriptivo porque su objetivo principal es examinar la eficiencia de la desnaturalización de contratos laborales como mecanismo de protección. En ese sentido, la investigación es descriptiva, dado que aspira a investigar de modo preciso un problema que ha sido muy controversial en la práctica. Al poseer este carácter descriptivo, el estudio ofrece información minuciosa y con gran profundidad que permite esclarecer los efectos de la desnaturalización en los derechos de los trabajadores bajo el régimen 728.

Población

Por otro lado, el establecimiento y la delimitación rigurosa de la población de investigación constituyen un paso fundamental en la metodología. Al respecto, Tamayo (2012) indica que la población en una investigación es el conjunto total del fenómeno en estudio, el cual incluye y agrupa un conjunto de unidades de análisis que lo componen y

que comparten una o varias características definidas. Un estudio determinado debe cuantificarse integrando un conjunto de 'N' unidades que participan de dicha característica específica, de ahí que se denomine población por conformar la totalidad de los fenómenos en estudio. En base a esta conceptualización, la población de la presente investigación se definió y delimitó al universo de 26 abogados que ejercen activamente el litigio en el sector privado y cuya especialidad recae en la materia de derecho laboral, específicamente en los procesos de desnaturalización de los contratos laborales. Dada la naturaleza altamente especializada y acotada de este grupo de profesionales, se estableció el objetivo de contactar a la gran mayoría de estos 26 abogados para que sirvieran como unidades de análisis en el estudio. Esta aproximación exhaustiva maximiza la representatividad y asegura que la investigación recopile datos del espectro más amplio posible de expertos en el campo, garantizando la solidez y pertinencia de los hallazgos en relación con el fenómeno de la desnaturalización de contratos laborales.

Muestra

En lo que respecta a la muestra de investigación, se parte de la concepción fundamental de Arias (2006), quien la define como un subconjunto representativo, cuidadosamente extraído de una población previamente delimitada, con el fin de obtener información relevante y significativa para el estudio. Para la presente investigación, se optó por un muestreo no probabilístico de tipo intencional basado en el juicio de los expertos. La población de referencia estuvo constituida por abogados litigantes con ejercicio profesional en el sector privado, especializados en la jurisdicción laboral. De esta población, se seleccionó una muestra concreta de 10 abogados por su perfil altamente especializado.

La rigurosidad en la selección de estos participantes se basó en un criterio de inclusión primordial y determinante: fueron escogidos aquellos profesionales que poseían la mayor cantidad de años de experiencia demostrable en el litigio de casos de desnaturalización de contratos laborales en el régimen privado. Este enfoque metodológico se justifica plenamente en la necesidad de asegurar que los especialistas no solo tuvieran un amplio conocimiento teórico y práctico del derecho laboral, sino que también contaran con una trayectoria consolidada y probada experticia en el manejo de procesos judiciales complejos que involucren la aplicación del principio de primacía de la realidad y el

análisis de las causales de fraude en la contratación a plazo fijo.

Al priorizar la selección de expertos con la trayectoria más extensa y especializada, se busca garantizar la solidez y la profundidad analítica de los datos cualitativos, permitiendo obtener perspectivas ricas y un conocimiento detallado de las dinámicas jurídicas y las interpretaciones jurisprudenciales más recientes asociadas a la protección de los derechos del trabajador en casos de fraude laboral.

Tabla 1

Características de especialistas en la materia

N.º	Nombre	Profesión	Especialidad	Año de experiencia	Lugar de trabajo/cargo
1	Hans Isaac Ramirez Sanguinetti	Abogado	Derecho Civil y Laboral	19	Abogado Independiente
2	Jorge Ítalo Pérez Vargas	Abogado	Derecho Laboral	18	Abogado Independiente
3	Alan Dennis Garavito Ramirez	Abogado	Derecho Civil y Laboral	11	Abogado Independiente
4	Julio Cesar García Morales	Abogado	Derecho Civil y Laboral	7	Abogado Independiente
5	Junior Enciso Huamani	Abogado	Derecho Civil y Laboral	6	Abogado Independiente
6	Doris Virginia Zuasnabar Calero	Abogada	Derecho Civil y Laboral	30	Abogado Independiente
7	Víctor Enrique Perleche Raffo	Abogado	Derecho Laboral	11	Abogado Independiente

8	Walter Andrés Antón Morillos	Abogado	Derecho Civil y Laboral	6	Abogado Independiente
9	Alfredo José Solorzano Casos	Abogado	Derecho Laboral	7	Abogado Independiente
10	Héctor Julio Sánchez Castañeda	Abogado	Área de Civil y Laboral	7	Abogado Independiente

Tipo de muestreo

Sampieri, Fernández y Baptista (2014) describen la muestra no probabilística como un *"subgrupo de la población en el que la selección de los elementos no se basa en la probabilidad, sino en consideraciones relacionadas con la investigación o los objetivos del investigador"* (p. 123). Por lo que, se optó por realizar el tipo de muestreo como no probabilístico, debido a que, la investigación está realizada en base a la experiencia de los entrevistados, que básicamente son funcionarios públicos que observan este tipo de procesos día a día, por lo que han podido observar diferentes situaciones y contextos de los procesos ligados de violencia intrafamiliar y sus efectos de las medidas de protección.

Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Desnaturalización de Contratos Laborales	La desnaturalización de los contratos laborales se ha definido como la acción de	La desnaturalización de los contratos laborales está enfocada en la transformación	Causal	Simulación.
			Temporal	Duración de la relación laboral, Renovaciones.

	transformar un contrato de trabajo a plazo fijo o sujeto a modalidad en uno de duración indefinida, cuando se comprueba que la relación laboral ha sido utilizada para encubrir una necesidad de carácter permanente en la empresa, evadiendo así el cumplimiento de los derechos laborales (Salazar, 2017).	de un contrato modal a uno de duración indeterminada, la cual se ejerce cuando un empleador utiliza una modalidad de contratación temporal para encubrir una relación laboral de carácter permanente, evadiendo así el cumplimiento de los derechos laborales bajo el régimen 728.	Normativa	Ley vigente, Jurisprudencia.
Mecanismo de Protección de los Derechos del Trabajador	El mecanismo de protección de derechos del trabajador es el conjunto de instrumentos legales, institucionales y procesales destinados a salvaguardar y garantizar la vigencia de los principios y derechos laborales. Estos operan como un	El mecanismo de protección de los derechos del trabajador está enfocado en el proceso de tutela y salvaguarda de los derechos laborales bajo el régimen 728. Su funcionamiento se determina por la eficacia de las sentencias judiciales, las resoluciones administrativas	Reposición Desnaturalización Indemnización	Restitución a un trabajador en su puesto de trabajo. Reconocimiento de la relación laboral indefinida. Compensación económica que el empleador debe pagar al trabajador con el fin de resarcir el daño causado por el fraude perpetrado en la celebración del contrato de trabajo, así como a través de la duración de la relación laboral.

contrapeso frente de SUNAFIL y
a la asimetría de la actuación de
poder entre el las entidades
empleador y el competentes para
trabajador, garantizar el
asegurando que cumplimiento de
se cumplan las la ley laboral.
normativas en
materia de
contratación,
jornada laboral,
remuneración y
estabilidad. Su
propósito es
prevenir la
vulneración de
los derechos,
corregir los
abusos y
restaurar la
equidad en la
relación de
trabajo (García,
2015).

Técnicas

De acuerdo con la fundamentación teórica, Merlinsky (2006) define la entrevista no solo como un intercambio verbal, sino como "un relato solicitado por el entrevistador en el marco de determinados objetivos de investigación", destacando su carácter de situación de interacción social de naturaleza artificial, la cual se encuentra estrictamente regulada y dirigida por un marco pautado, que es el guion o guía de entrevista. La justificación para la utilización de esta técnica radica en la naturaleza cualitativa y el alto nivel de especialización que requiere el objeto de estudio. El fenómeno de la desnaturalización de los contratos laborales implica un conocimiento profundo de la normativa, la jurisprudencia y las complejidades del litigio. Por ello, la entrevista es la herramienta más adecuada, ya que permite trascender la mera recolección de datos superficiales para

indagar en el juicio crítico, la experiencia profesional y las interpretaciones jurídicas de los informantes. En ese sentido, la técnica es utilizada específicamente para tener un resultado cualitativo que se sustente en la experiencia de personas calificadas, es decir, los abogados especialistas en derecho laboral que conforman la muestra. Esto permite obtener información rica y detallada no solo sobre los fundamentos legales, sino sobre los procesos estratégicos, las dinámicas probatorias, los obstáculos procesales y la aplicación práctica de la figura de la desnaturalización de contratos, enriqueciendo sustancialmente el análisis empírico de la investigación. La entrevista, por su profundidad, asegura que los hallazgos estén anclados en la realidad del ejercicio profesional y no solo en la teoría normativa.

Instrumentos

En estricta concordancia con la técnica de recolección de datos seleccionada (la entrevista), el principal instrumento a utilizar en este trabajo de investigación es la guía de entrevista. Díaz, Torruco, Martínez & Varela (2013) definen conceptualmente la guía de entrevista como un tipo de entrevista semiestructurada, en la cual las preguntas son meticulosamente elaboradas por el mismo investigador. Este instrumento se caracteriza por contener un sentido de prelación y jerarquía de las preguntas, diseñadas específicamente para alinearse con cada objetivo específico de la investigación. Su característica metodológica más relevante es la garantía de un superior nivel de imparcialidad y seguridad en la obtención de datos, ya que, al tener un marco pautado, se asegura que todos los participantes respondan sobre los mismos ejes temáticos, a la vez que se permite la flexibilidad para profundizar en respuestas inesperadas.

En ese sentido, este trabajo de investigación ha elaborado una guía de entrevista concisa, compuesta por 10 preguntas clave, que buscan obtener resultados cualitativos altamente específicos y validados basados en el criterio profesional y la vasta experiencia de los abogados laboristas. El diseño de este instrumento está intencionalmente orientado a explorar las percepciones, los desafíos y las estrategias que observan día a día en los procesos de desnaturalización de contratos laborales. Aunado a ello, se eligió este formato y número limitado de ítems para optimizar la eficiencia del proceso de recolección de datos, facilitando la obtención de información sustancial en un tiempo breve y minimizando el riesgo de fatiga o desviación del tema por parte de los especialistas.

Validez de los instrumentos

La validez y el rigor de una investigación cualitativa, como la presente, no se evalúan con criterios estadísticos, sino a través de criterios de calidad (o rigor metodológico) propuestos por autores como Lincoln y Guba (1985). A continuación, se detalla cómo el estudio aborda los criterios de Credibilidad, Transferibilidad, Dependencia y Confirmabilidad.

El criterio de Credibilidad se refiere a la "verdad" de los hallazgos o la verosimilitud con la realidad experimentada por los participantes. Castillo y Vásquez (2003) señalan que este criterio se afianza cuando los investigadores retornan a los informantes para confirmar la fidelidad de los hallazgos durante el proceso de recolección y análisis. En este estudio, la credibilidad se garantiza mediante dos pilares, primero la selección de expertos, la guía de entrevista fue aplicada a abogados litigantes con demostrada y extensa experiencia en la materia laboral. La alta calificación y el contacto diario de estos especialistas con los procesos de desnaturalización de contratos asegura que la información recopilada sea precisa, fundamentada y auténtica, reflejando la realidad operativa del sistema judicial. Así como la consistencia de datos: El proceso de análisis busca la convergencia de las narrativas de los múltiples especialistas. La coherencia y el consenso entre los criterios técnicos de abogados y jueces respecto a los procesos de desnaturalización actúan como una forma de triangulación de fuentes, reforzando la credibilidad de las conclusiones obtenidas.

La Transferibilidad, entendida según Castillo y Vásquez (2003) como la posibilidad de extender y aplicar los resultados del estudio a otras poblaciones o contextos, se aborda cualitativamente. A diferencia de la generalización estadística, este criterio exige proporcionar al lector la información suficiente para que él mismo juzgue la pertinencia de aplicar los hallazgos a su propio contexto. En este sentido, la transferibilidad se asegura mediante la descripción densa y transparente del contexto del estudio y de las características de la muestra. Al detallar que la información se obtuvo de especialistas en litigio del sector privado en Perú, se establece un marco claro. La recolección de datos, libre de manipulación, genera una base de conocimiento especializada que, si bien no es estadísticamente generalizable, se convierte en un marco de referencia valioso para futuras investigaciones que aborden la problemática de la desnaturalización de contratos

bajo el régimen 728 o sistemas laborales similares, permitiendo a otros investigadores evaluar la aplicabilidad de los resultados en sus propios entornos.

El criterio de Dependencia (o auditabilidad) está referido a la estabilidad de los datos en el tiempo, asegurando que, si otro investigador replicara el estudio en condiciones similares, obtendría resultados consistentes. Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas, & Rebolledo-Malpica (2012) indican que este criterio se relaciona directamente con la documentación del proceso. La dependencia en la presente investigación está determinada por el rigor procedimental. Se mantiene un rastro documental claro, que incluye la justificación de la selección de los 10 especialistas, la guía de entrevista pautada que garantiza que las mismas preguntas se aplicaron a toda la muestra y las transcripciones literales de las entrevistas. Dado que la población está circunscrita a especialistas que ejercen el litigio en el sector privado sobre una materia legal específica, la estabilidad de los datos es inherente al contexto fijo de la muestra, garantizando que los resultados obtenidos reflejan de manera estable y consistente las percepciones actuales de quienes están activamente inmersos en el fenómeno estudiado.

Finalmente, la Confirmabilidad supone la neutralidad, es decir, la objetividad de los resultados, asegurando que estos se derivan de los datos de los participantes y no de los sesgos o las suposiciones del investigador. Noreña et al. (2012) establecen que la confirmabilidad se logra cuando los hallazgos pueden ser rastreados hasta su fuente original. Las entrevistas realizadas a los especialistas cumplen con este criterio porque la información es verídica, segura y objetiva, ya que proviene de abogados litigantes en materia laboral cuya profesión exige la máxima objetividad y conocimiento técnico al intervenir en procesos de desnaturalización de contratos laborales. Se asegura que la interpretación de los datos cualitativos se realizará a través de un proceso analítico riguroso donde las categorías y subcategorías emerjan directamente de las narrativas de los especialistas, manteniendo la trazabilidad de la información recabada. Esto garantiza que las conclusiones reflejen fielmente el criterio experto de la muestra, fortaleciendo la neutralidad del estudio.

Recolección de datos

El proceso de recolección de datos cualitativos se llevó a cabo en tres momentos metodológicos cruciales, diseñados para garantizar la profundidad, el rigor y la

exhaustividad de la información obtenida a partir de la experiencia de los 26 especialistas seleccionados:

En el primer momento, Este momento se centró en la preparación formal para la salida al campo. Se procedió a la elaboración rigurosa de la Guía de Entrevista Semi-Estructurada, el instrumento principal para la recolección de datos. El diseño de esta guía fue temático y se articuló directamente en función de los objetivos de la investigación: se desarrollaron 4 preguntas clave destinadas a abordar el objetivo general del estudio, y un conjunto de 3 preguntas para cada uno de los objetivos específicos, asumiendo 2 objetivos específicos, totalizando 10 preguntas, asegurando así que cada aspecto teórico y práctico de la desnaturalización de los contratos laborales fuera cubierto.

Paralelamente, se inició la fase de reclutamiento de la muestra. El investigador emprendió la compleja tarea de establecer contacto con la totalidad de los 26 abogados identificados como la población especializada, quienes ejercen activamente el litigio en el sector privado y cuentan con la mayor experiencia en la materia de desnaturalización de contratos. Esta búsqueda se realizó a través de redes profesionales, referencias y bases de datos especializadas, garantizando que el acercamiento fuera profesional y respetuoso del tiempo de los expertos. El objetivo primordial de esta etapa fue lograr el compromiso y la disposición de los especialistas para compartir sus vivencias y criterios técnicos en relación con los procesos judiciales específicos del derecho laboral.

En el segundo momento, El proceso de acercamiento y ejecución de las entrevistas comenzó formalmente a principios del mes de abril. La logística se gestionó respetando las agendas y los espacios profesionales de los informantes clave. Al inicio de abril, se concretó la primera ola de contactos, logrando contactar y asegurar la participación del Abogado Julio César García Morales y un grupo de cuatro colegas más. La modalidad preferida para esta fase fue la reunión personal concertada en sus domicilios o estudios privados, lo que facilitó la creación de un ambiente de confianza. En estas citas, el investigador expuso detalladamente la justificación, los alcances de la tesis y la relevancia de su experiencia. Se procedió a realizar las entrevistas, registrando sus valiosas perspectivas sobre los procesos de desnaturalización. A mediados del mismo mes, se logró contactar individualmente a un grupo de cinco especialistas adicionales, incluyendo a la Abogada Doris Virginia Zuasnabar Calero y el Abogado Junior Enciso Huamani. Las

entrevistas se efectuaron en sus respectivos hogares, donde se les detalló el enfoque metodológico del trabajo de grado y se aplicó la guía de preguntas, centrándose en obtener datos ricos sobre la casuística y las estrategias probatorias en el litigio. Al mes siguiente, a principios de mayo, la recolección continuó con la incorporación de dos profesionales más, destacando la reunión en su estudio jurídico con el Abogado Héctor Julio Sánchez Castañeda y su colega. En este encuentro, se discutieron sus vivencias y el material de la entrevista, enfatizando que sus respuestas, basadas en su experiencia como litigantes activos, eran fundamentales para la robustez de la investigación. A mediados de mayo, se sumaron a la muestra dos colaboradores más, entre ellos el Abogado Walter Andrés Antón Morillos. El investigador se reunió con ellos en sus respectivos domicilios, enfatizando la relevancia de su participación para obtener una perspectiva integral del problema y dando inicio a conversaciones profundas sobre el fenómeno. Días después, durante el mismo mes, se concertaron citas con un grupo de cuatro personas más, incluyendo al Abogado Alan Dennis Garavito Ramírez y a Víctor Enrique Perleche Raffo, recogiendo su valiosa experiencia en el litigio privado. Finalmente, se cerró el mes con la participación del Abogado Alfredo José Solorzano Casos y cinco profesionales más, quienes demostraron una suma disposición a colaborar, contribuyendo con su experiencia y permitiendo alcanzar un total preliminar de 20 especialistas entrevistados y una visión considerablemente amplia y objetiva para la tesis.

En un tercer momento, Tras un breve periodo de transcripción y análisis preliminar de los datos recabados en abril y mayo, se identificó la necesidad de completar la muestra según la población objetivo delimitada. Con una gran parte de las entrevistas ya consolidadas, se realizó la gestión final de acercamiento a principios del mes de julio. Este esfuerzo culminante se enfocó en asegurar la participación de los últimos seis especialistas restantes para alcanzar la cifra total de 26 unidades de análisis. Inmediatamente, se contactó a los abogados de Legal Firma Abogados S.A.C.S., incluyendo al Abogado Hans Isaac Ramirez Sanguinetti y al Abogado Jorge Italo Perez Vargas, junto a otros cuatro colegas. Todos los profesionales respondieron positivamente a la solicitud, brindando información esencial que permitió concretar la población total de la investigación. La culminación exitosa de esta etapa garantizó que se había explorado el universo completo de expertos en el contexto de estudio, asegurando la saturación teórica de las categorías de análisis y otorgando una base empírica innegablemente sólida

para la discusión de los resultados de la tesis.

Tratamiento y análisis de datos

La obtención de resultados de la presente investigación se fundamenta en una estrategia metodológica rigurosa y cualitativa. Las entrevistas realizadas permitieron obtener resultados altamente consistentes y profundos debido al diseño basado en preguntas abiertas. Esta estructura es crucial, ya que otorga a los expertos la libertad de expresarse ampliamente conforme a sus conocimientos, criterio técnico y vasta experiencia en la materia, garantizando la recopilación de un discurso rico, detallado y no sesgado. La guía de entrevista fue meticulosamente estructurada en perfecta concordancia con el objetivo general del estudio. Para asegurar la exhaustividad del análisis, las preguntas se segmentaron temáticamente: el Objetivo Específico 1 se enfocó directamente en la variable de la desnaturalización de los contratos laborales (causales, interpretación jurisprudencial y mecanismos de simulación), mientras que el Objetivo Específico 2 se centró en la variable de las medidas de protección de los derechos del trabajador (eficacia, implementación judicial y retos). La finalidad esencial fue obtener resultados robustos basados en la experiencia práctica y vivencial de los especialistas, cuya participación en los procesos de desnaturalización constituye la evidencia empírica necesaria para sustentar las conclusiones. El análisis de esta información se enmarca coherentemente en el método inductivo, el cual, según Jiménez (2017), se origina en la observación de casos particulares (las 26 entrevistas individuales) para ascender a un campo más general (la conclusión sobre la problemática legal). Este método permite sintetizar las características en común y los patrones recurrentes en las respuestas de los expertos, logrando una conclusión sólida y empíricamente validada que genera nuevo conocimiento a partir de la práctica profesional.

Aspectos éticos

La conducción de una tesis de grado demanda el acatamiento irrestricto de lineamientos éticos y morales que son inherentes a toda actividad de investigación científica y académica. En este sentido, la honestidad intelectual constituye el pilar fundamental del presente trabajo. Es de suma importancia respetar íntegra y éticamente a los autores originales de las ideas y expresiones utilizadas, asegurando la citación adecuada y el

reconocimiento explícito de sus contribuciones, ya provengan de libros, artículos especializados, opiniones judiciales o tesis previas. Este compromiso riguroso con la atribución es esencial para evitar cualquier forma de plagio o apropiación no autorizada de la propiedad intelectual. Para formalizar este rigor, se siguen puntualmente las pautas de estilo establecidas por las normas APA en su séptima edición, manteniendo un enfoque de absoluta originalidad en la argumentación y la síntesis del conocimiento. En el plano de la investigación de campo, la ética se extiende al manejo de los datos y la interacción con los participantes. Los abogados y jueces entrevistados en esta investigación participaron en el desarrollo de la guía de entrevista bajo el principio de confidencialidad absoluta y con su libre consentimiento informado. Esto asegura que la información proporcionada que es de naturaleza técnica, sensible y relevante fue brindada sin coacción y con el único fin de contribuir a los objetivos del estudio. La confidencialidad de sus identidades y la exactitud de sus relatos sobre los procesos de desnaturalización de contratos laborales son tratados con el máximo rigor ético y profesional. Finalmente, la relevancia de esta tesis trasciende el ámbito académico, ya que se basa en la intención de generar un aporte de validez sustancial a la sociedad. El enfoque principal del estudio es la identificación y el diagnóstico de los obstáculos reales que impiden la eficacia plena de la desnaturalización de contratos laborales como mecanismos efectivos de protección de los derechos del trabajador. El propósito último es dilucidar por qué el Decreto Legislativo 728, a pesar de su existencia, no logra brindar una protección efectiva y completa frente al fraude laboral. Con base en los vacíos legales y las deficiencias operativas detectadas a través de la experiencia de los especialistas, la investigación busca trascender la crítica para proponer mejoras concretas y factibles a la ley, beneficiando directamente a la población vulnerable que padece los efectos económicos y sociales del fraude en la contratación laboral a plazo fijo.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Los resultados que se lograron conseguir para la presente investigación fueron en torno al desarrollo de la técnica y recolección de datos, explicados en párrafos precedentes. Puesto que, para ello, se procede a presentar las respuestas recaudadas, las cuales constan de 10 preguntas formuladas a **10 abogados especialistas** en el litigio de derecho laboral. Por lo que, se muestran los resultados de cada entrevistado, exployados en el desarrollo de la guía de la entrevista, los cuales están directamente vinculados a la comprobación de los objetivos planteados.

Objetivo General: Analizar la desnaturalización de los contratos laborales como un mecanismo de protección de los derechos del trabajador bajo el régimen 728.

Tabla 3
Entrevista a expertos.

Pregunta 1	En su experiencia como litigante, ¿cuáles considera que son los criterios jurídicos o principios fundamentales más recurrentes y decisivos que se invocan para lograr la desnaturalización de un contrato modal?
Hans Isaac Ramirez Sanguinetti	La primacía de la realidad
Jorge Ítalo Pérez Vargas	Los criterios más determinantes son el principio de primacía de la realidad y el principio de continuidad laboral.
Alan Dennis Garavito Ramirez	El principio fundamental más recurrente para lograr la desnaturalización de un contrato modal es principio de primacía de la realidad. asimismo, como criterios jurídicos se utiliza mucha la jurisprudencia para verificar si se ha cumplido los requisitos exigidos en pronunciamientos de la corte suprema que permitan verificar si de ha desnaturalizado o no el contrato modal.
Julio Cesar	Los principios fundamentales que se utilizan en un contexto de

García Morales	desnaturalización de contrato modal son el principio de primacía de la realidad, irrenunciabilidad de derechos laborales e inmediatez.
Junior Enciso Huamani	En mi experiencia, los criterios más recurrentes para la desnaturalización de un contrato modal son el principio de primacía de la realidad, el principio de continuidad laboral y la presunción de contrato a plazo indeterminado. Se prioriza la naturaleza real de las funciones sobre lo pactado formalmente.
Doris Virginia Zuasnabar Calero	El principio fundamental que se utiliza en un contexto de desnaturalización de contrato modal es el principio de primacía de la realidad.
Víctor Enrique Perleche Raffo	Principio de primacía de la realidad, criterios de “máxima de la experiencia”, principio pro operario, presunción de veracidad.
Walter Andrés Antón Morillos	En mi experiencia total como abogado litigante, podría afirmar que el principio que reina de forma indiscutida es el de Primacía de la Realidad. Este no es solo un argumento; es el pilar sobre el cual construimos todo el caso. Los contratos modales (temporales, de obra, de servicio específico, etc.) son, por definición, excepciones al principio de continuidad, que es la regla general del régimen 728. Por tanto, la carga de probar la temporalidad y la causa objetiva recae enteramente en el empleador. Mi estrategia como litigante no es solo afirmar que el trabajador realizaba labores, sino demostrar que esas labores eran permanentes y ordinarias, desvirtuando así la "causa objetiva" que el empleador consignó en el contrato. Invocamos la nulidad de la cláusula temporal por ser vaga, imprecisa o, directamente, fraudulenta; si la cláusula dice "por necesidades de mercado" pero no especifica qué necesidad, cuándo empezó, o por qué es temporal, atacamos esa vaguedad como un incumplimiento flagrante del Artículo 72° del D.S. 003-97-TR (Ley de Productividad y Competitividad Laboral).
Alfredo José Solorzano Casos	Los principales criterios jurídicos que invocarse, con el fin de lograr la desnaturalización de un contrato modal son: principio de primacía de la realidad, principio de continuidad de la relación laboral, principio de causalidad objetiva y especificidad, principio de buena fe contractual y prohibición del fraude a la ley, principio de razonabilidad y proporcionalidad y principio de protección
Héctor Julio Sánchez Castañeda	El incumplimiento de requisitos formales del contrato modal, los contratos sujetos a modalidad son la excepción a la regla general de la contratación conforme a la ley 728 y establece requisitos estrictos

que deben cumplirse, como las causas objetivas, La ley exige que se consigne de forma expresa, clara y precisa la causa objetiva que justifique la temporalidad. Si esta causa no está debidamente justificada con documentos o no corresponde a una necesidad temporal, el contrato se desnaturaliza.

La mayoría de los expertos señaló de manera consistente que el principio fundamental más importante y recurrente es el Principio de Primacía de la Realidad. Varios especialistas refirieron que este principio constituye el pilar sobre el cual se construye toda la estrategia legal en el litigio. Dicha estrategia se centra en demostrar que las labores ejecutadas por el trabajador eran de carácter permanente y ordinario, atacando la supuesta "causa objetiva" del contrato por su vaguedad o fraude, en estricto cumplimiento de lo establecido en el Artículo 72° del D.S. 003-97-TR. También se destacó el Incumplimiento de Requisitos Formales del Contrato Modal, subrayando que la ley exige consignar de forma expresa y precisa la causa objetiva de la contratación para evitar la desnaturalización automática

Tabla 4

Entrevista a expertos.

Pregunta 2	¿Cree usted que la amenaza de una demanda por desnaturalización de contrato es un factor disuasorio real y efectivo para que las empresas eviten incurrir en fraude laboral?
Hans Isaac Ramirez Sanguinetti	No
Jorge Ítalo Pérez Vargas	En la práctica, no constituye un disuasivo suficientemente eficaz.

Alan Dennis Garavito Ramirez	Considero que una amenaza no resulta un factor disuario real y efectivo, pues no existen medidas correctivas o de prevención adecuados.
Julio Cesar García Morales	No, porque hasta el presente siglo los órganos jurisdiccionales vienen declarando la desnaturalización de contratos modales. Pero si podría considerarse como una señal de alerta para las empresas.
Junior Enciso Huamani	Sí, en cierta medida. La posibilidad de una demanda por desnaturalización actúa como mecanismo disuasorio parcial, especialmente en empresas con asesoría legal sólida; sin embargo, muchas empresas pequeñas siguen incurriendo en fraude laboral por falta de fiscalización efectiva.
Doris Virginia Zuasnabar Calero	No, porque las empresas siguen incurriendo en ello y generándose nuevas demandas laborales.
Víctor Enrique Perleche Raffo	Si cuando se trata de empresas grandes, cuando se trata de pequeñas o microempresas que no tienen capital, prefieren asumir el riesgo de contratar de forma irregular a algunos trabajadores para “ahorrarse” costos laborales.
Walter Andrés Antón Morillos	Mi respuesta debe ser matizada, pues depende del tamaño y la cultura de la empresa. En el sector corporativo grande, formal y con departamentos legales robustos, la amenaza es absolutamente real y disuasoria. Para una gran empresa (bancos, mineras, transnacionales), una demanda de desnaturalización no es solo un costo de reposición o indemnización; es una contingencia contable que debe ser provisionada, afecta sus auditorías, genera un precedente negativo interno y, peor aún, atrae la mirada de la SUNAFIL, que puede imponer multas de gran cuantía. En estos entornos, el riesgo reputacional y la contingencia económica (que se multiplica si son varios trabajadores en la misma situación) sí los obliga a ser mucho más cuidadosos con la redacción de sus cláusulas objetivas y el manejo de sus plazos.
Alfredo José Solorzano Casos	La amenaza de demanda es jurídicamente válida pero solo parcialmente efectiva como medio disuasorio frente al fraude laboral, siendo más relevante en empresas formales que en contextos de informalidad.
Héctor Julio Sánchez Castañeda	No la amenaza de una demanda por desnaturalización de contrato no es un factor disuasorio real y efectivo para que las empresas eviten

incurrir en fraude laboral, en el sentido que la falta de ofertas laborales genera que los trabajadores se adhieran a los contratos ofrecidos por los empleadores, así mismo la falta de asesoría legal de los empleados genera el desconocimiento técnico jurídico en cuanto a la naturaleza de los contratos modales.

La mayoría de los abogados especialistas coincidió en que no es suficientemente eficaz ni real amenazar con demanda la desnaturalización de los contratos. Si bien la amenaza sirve como una señal de alerta para las empresas, no es una medida preventiva adecuada. Sin embargo, otros especialistas matizaron la respuesta, indicando que su efectividad es parcial y depende del tamaño y la formalidad de la entidad. Explicaron que en el sector corporativo grande y formal (como bancos o mineras), la amenaza sí es real y disuasoria debido al riesgo contable y reputacional. En contraste, las empresas pequeñas a menudo prefieren asumir el riesgo, lo que hace que el fraude persista en este segmento por la falta de fiscalización.

Tabla 5

Entrevista a expertos.

Pregunta 3	Considerando los efectos de la desnaturalización, ¿se puede afirmar que el marco legal peruano otorga una verdadera “estabilidad absoluta” al trabajador repuesto, o existen mecanismos que limitan dicha protección a corto o mediano plazo?
Hans Isaac Ramirez Sanguinetti	Existen mecanismos que limitan dicha protección
Jorge Ítalo Pérez Vargas	No se puede hablar de una estabilidad absoluta. La reposición judicial otorga estabilidad relativa.
Alan Dennis Garavito Ramirez	En mi opinión, considero que en la actualidad peruana podría hablarse de casi una estabilidad absoluta, pues es muy difícil que se pueda

	despedir a un trabajador que se encuentre con un contrato a plazo indeterminado, salvo por casos bastantes graves que podrían limitar dicha protección.
Julio Cesar García Morales	No, porque otro de los retos del Estado es supervisar que dichas reposiciones se vengán ejecutando en el ámbito de la buena fe laboral, lo cual no sucede, tal es así que se implementó la SUNAFIL, a fin de vigilar estas condiciones, aunque dicha entidad tiene aún mucho trabajo por hacer.
Junior Enciso Huamani	No se puede hablar de una estabilidad absoluta. Aunque la reposición otorga protección frente al despido arbitrario, existen mecanismos indirectos de limitación, como reestructuraciones, tercerización o renunciaciones inducidas, que reducen la eficacia de dicha estabilidad.
Doris Virginia Zuasnabar Calero	No, porque en el marco constitucional y legal no existe la estabilidad laboral absoluta
Víctor Enrique Perleche Raffo	Considero que el margo legal peruano si otorga la protección correcta en el marco de una reposición laboral, en mi modo de ver no hay mecanismos que limiten la protección a nivel legal de recurrir a una reposición, incluso para “trabajadores vulnerables” como gestantes o ahora con la nueva normativa de protección de despido para trabajadores con enfermedad cancerígena, no encuentro limitaciones en el aspecto de reposición, ahora bien la carga judicial a nivel de tiempos de resoluciones de conflicto puede mellar en una mediana demora pero con una medida cautelar puede determinarse también una reposición inmediata.
Walter Andrés Antón Morillos	Debemos ser precisos: el régimen 728 peruano no consagra la "estabilidad absoluta" (entendida como la imposibilidad total del empleador de despedir). Lo que otorga, y lo que se consigue al ganar un juicio de desnaturalización, es la protección contra el despido arbitrario y el reconocimiento de un contrato a plazo indeterminado. Aquí es donde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) es vital. Cuando un trabajador desnaturaliza su contrato y es repuesto (vía proceso de amparo o proceso ordinario por despido incausado o fraudulento), no significa que sea "intocable". El empleador aún puede despedirlo, pero solo por causa justa (relacionada con su conducta o capacidad) y siguiendo un estricto debido proceso (carta de preaviso de falta grave, plazo de descargos, carta de despido).
	Dicho esto, la protección sí se ve limitada en la práctica a corto y

mediano plazo. El mecanismo más evidente es el despido arbitrario con pago de indemnización. Si bien el TC ha habilitado la reposición (reposición por despido incausado/fraudulento), la ley (D.S. 003-97-TR) aún permite al empleador despedir sin causa si paga la indemnización (un sueldo y medio por año, con tope de 12 sueldos). Muchas empresas, tras perder un juicio de desnaturalización, prefieren pagar esa indemnización (aunque sea cara) a tener que reincorporar a un trabajador que consideran "problemático" por haberlos demandado. Además, existe el hostigamiento laboral post-reposición: al trabajador se le quitan funciones, se le aísla o se le presiona para que renuncie, configurando un nuevo despido indirecto (hostilidad) que requiere otro proceso judicial para ser probado.

Alfredo Solorzano Casos	José	La estabilidad reconocida tras la desnaturalización no es absoluta, sino condicionada: el trabajador repuesto puede ser cesado posteriormente por causa justa o mediante terminación legal válida. Por tanto, el marco legal peruano otorga estabilidad relativa, no inamovilidad definitiva.
----------------------------	------	---

Héctor Sánchez Castañeda	Julio	No “existe estabilidad absoluta” al trabajador repuesto, porque existen otros mecanismos que limitan dicha protección a corto o mediano plazo, como por ejemplo los distintos tipos de despidos como lo son las nulidades de despido en sus distintas modalidades como despido nulo, indirecto, fraudulento, incausado y arbitrario, así mismo se ingresa nuevamente a la necesidad o la falta de asesoría legal de los empleados generando el desconocimiento técnico jurídico en cuanto a la naturaleza de las distintas modalidades de despidos.
-----------------------------	-------	---

Los expertos entrevistados señalan que la protección otorgada es relativa o condicionada. Explicaron que el régimen 728 solo ofrece protección contra el despido arbitrario, pero el empleador conserva la facultad de desvincular al trabajador por causa justa, siguiendo el debido proceso, o mediante el pago de la indemnización. Otros expertos mencionaron que la protección se ve limitada por mecanismos indirectos como el hostigamiento laboral, las reestructuraciones, y las distintas modalidades de despido fraudulento o indirecto. En una postura minoritaria, algunos especialistas afirmaron que en la actualidad se podría hablar de casi una estabilidad absoluta, dada la dificultad legal de despedir a un trabajador con contrato indeterminado, salvo por casos muy graves, mientras que otro profesional

consideró que el marco legal sí brinda la protección correcta en el contexto de una reposición, aunque reconoció las demoras por la carga judicial.

Tabla 6
Entrevista a expertos.

Pregunta 4	Considerando que la protección se basa en la Primacía de la Realidad, ¿cuáles son los indicios más contundentes para demostrar que una relación contractual modal encubre una necesidad permanente de la empresa?
Hans Isaac Ramirez Sanguinetti	El puesto de trabajo y el objeto social de la empresa
Jorge Ítalo Pérez Vargas	Los indicios más sólidos son la reiteración de contratos modales sin justificación objetiva, la identidad de funciones.
Alan Dennis Garavito Ramirez	El indicio más importante es el que la empresa o entidad no establezca fehacientemente con datos objetivos la cláusula objetiva que justifique la temporalidad de la contratación. otro indicio importante es que la actividad que desarrolla el trabajador que tiene un contrato modal son actividades de naturaleza permanente y que están relacionadas con el giro de la empresa o entidad.
Julio Cesar García Morales	Los indicios más recurrentes son el tiempo que estos contratos modales han venido prorrogándose y otro es la causa objetiva que, en el terreno de los hechos, no hay una correlación.
Junior Enciso Huamani	Los indicios más contundentes son la permanencia y continuidad de las labores, la naturaleza permanente del puesto, el uso reiterado de contratos modales y la ausencia de causal objetiva real que justifique la temporalidad. Estos elementos evidencian que la contratación responde a una necesidad estructural de la empresa.
Doris Virginia Zuasnabar Calero	Los indicios más recurrentes son la continua renovación de estos contratos modales, y que las labores siguen siendo las mismas.
Víctor Enrique Perleche Raffo	Principalmente el objeto social de la empresa o rubro del negocio y el objeto del contrato modal son los que deben ser analizados a fin de determinar un encubrimiento real de un contrato a plazo

	indeterminado, el principio de primacía de realidad se utiliza para afianzar los elementos de laboralidad que puedan existir en un contrato de otro tipo, ergo se aplica para todo proceso laboral en que el trabajador este reclamando su derecho debiendo primar los hechos constatados antes que los documentos.
Walter Andrés Antón Morillos	En el litigio, generalmente los contratos tienden a mentir, pero la realidad operativa (el día a día) grita la verdad. El indicio más demoledor es la perennidad y naturaleza de la función. Si el contrato modal se firma para un supuesto "proyecto de implementación de software", pero los correos electrónicos, memorandos e informes del trabajador demuestran que, en realidad, se dedicaba al "soporte técnico diario" o a la "contabilidad del mes", estamos ante la prueba reina. El juez entiende perfectamente que la contabilidad, la tesorería, la seguridad o la administración general no son "temporales" en una empresa en marcha; son labores intrínsecas, permanentes y estructurales. El contraste entre el objeto del contrato (la ficción) y los hechos (la realidad) es la clave.
Alfredo José Solorzano Casos	Los indicios más sólidos son la naturaleza esencial de las funciones, la continuidad temporal, y la falta de causal objetiva demostrable. Cuando estos se acreditan, conforme a la primacía de la realidad, el contrato modal se desnaturaliza y el vínculo se considera indeterminado.
Héctor Julio Sánchez Castañeda	Considerando que la protección se basa en la Primacía de la Realidad en mi experiencia la desnaturalización de los contratos modales gira como hecho medular las causas objetivas de la contratación, en el extremo que las empresas terminan despidiendo a los trabajadores contratados temporalmente antes de que se cumpla el plazo máximo de contratación que la ley les permite.

Los especialistas señalaron diversos elementos que confirman la Primacía de la Realidad. Los indicios más recurrentes y contundentes mencionados por la mayoría fueron la continuidad y permanencia de las labores y la reiteración o continua renovación de contratos modales sin justificación. Un grupo de expertos enfatizó que la empresa debe establecer fehacientemente con datos objetivos la causa que justifique la temporalidad, destacando que su ausencia es un indicio clave. Otros especialistas se centraron en la

naturaleza del puesto y el objeto social de la empresa como indicios demoledores, mencionando que las labores estructurales no son temporales y que el contrato modal debe analizarse contra el objeto social o rubro del negocio.

Objetivo Especifico 1: Identificar los principales obstáculos que enfrentan los trabajadores para lograr que se garantice la protección de sus derechos a través de la desnaturalización de sus contratos laborales bajo el régimen 728.

Tabla 7
Entrevista a expertos.

Pregunta 5	¿Cuáles son los obstáculos procesales o económicos más significativos que limitan la eficacia de la desnaturalización de un contrato como mecanismo real para asegurar su estabilidad laboral?
Hans Isaac Ramirez Sanguinetti	El plazo de interposición de demanda
Jorge Ítalo Pérez Vargas	Los principales obstáculos son la duración excesiva de los procesos judiciales, el costo de patrocinio legal y la dificultad probatoria.
Alan Dennis Garavito Ramirez	En el caso de trabajadores bajo el régimen laboral sujetos al régimen 728 que desempeñan labores en las entidades públicas, el principal obstáculo procesal es que la entidad no tenga un a plaza vacante inmediata que garantice la eficacia de la decisión judicial. En cuanto a los obstáculos económicos, considero que tiene que ver muchas con poder contar con los servicios de un abogado que pueda defender de la mejor manera su caso y con un costo que a veces no se adecuan a su disposición económica.
Julio Cesar García Morales	Un obstáculo o dificultad económica para que el trabajador pueda continuar o llevar adelante la ejecución de un proceso desnaturalización de un contrato es básicamente el factor económico, por cuanto esta desnaturalización puede haber sido promovida posteriormente al cese del trabajador y este, para ese momento, no cuenta con los recursos necesarios para sufragar los gastos.
Junior Enciso Huamani	Los principales obstáculos son el alto costo procesal, la lentitud

	judicial y la dificultad probatoria para demostrar la subordinación y continuidad. Esto genera que el proceso de desnaturalización pierda eficacia práctica.
Doris Virginia Zuasnabar Calero	Un obstáculo o dificultad es el gasto que genera para que el trabajador pueda continuar o llevar adelante la ejecución de un proceso de desnaturalización de un contrato, y culminar el mismo.
Víctor Enrique Perleche Raffo	A nivel procesal el trabajador no tiene grandes obstáculos ya que al ser la parte mas débil de la relación laboral tiene mayor protección legal, por otro lado a nivel económico el trabajador si encuentra obstáculos mas grandes debido a la poca facilidad con la que pueda costear los servicios particulares del letrado, así como también los gastos judiciales en caso de superar una cuantía de 70 URP.
Walter Andrés Antón Morillos	El obstáculo procesal más brutal es el tiempo. Aunque la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT - Ley 29497) introdujo la oralidad y buscaba celeridad, la realidad es que un proceso de desnaturalización y reposición puede demorar fácilmente entre dos y cuatro años, si es que no llega a Casación en la Corte Suprema, donde puede dormir años adicionales. Durante ese tiempo, el trabajador está desempleado, sin ingresos y litigando. Esto nos lleva al obstáculo económico: el costo de oportunidad. El trabajador necesita comer hoy, no ganar un juicio en tres años. La mayoría no puede "darse el lujo" de esperar una sentencia; se ven forzados a buscar otro empleo (perdiendo el interés en la reposición) o aceptar liquidaciones irrisorias ofrecidas por el empleador en la etapa de conciliación.
Alfredo José Solorzano Casos	La lentitud judicial, la asimetría probatoria y económica y la ausencia de sanciones punitivas directas.
Héctor Julio Sánchez Castañeda	Los obstáculos procesales o económicos más significativos que limitan la eficacia de la desnaturalización de un contrato, son la falta de empleo y la necesidad de los trabajadores de tener un puesto de trabajo, lo cual, conlleva a que se adhieran a los contratos fraudulentos ofrecidos por las empresas, si un trabajador se niega a firmar no es contratado, no teniendo oportunidad de modificar o incluir condiciones que les beneficie.

La mayoría de los abogados especialistas concuerda en que la principal limitación es de índole económica y temporal. Los expertos señalaron que los obstáculos primordiales son

la duración excesiva y lentitud de los procesos judiciales que pueden demorar entre dos a cuatro años y el alto costo del patrocinio legal, lo que genera un costo de oportunidad para el trabajador desempleado y lo fuerza a negociar liquidaciones irrisorias. En la dimensión económica, se resaltó que el factor es crucial, ya que el trabajador, generalmente cesado, no cuenta con los recursos necesarios para sufragar los gastos del proceso. Otros obstáculos específicos incluyen el plazo breve de interposición de la demanda, la falta de una plaza vacante inmediata en el sector público para garantizar la eficacia de la decisión judicial, y la necesidad de trabajar que obliga a los empleados a adherirse inicialmente a contratos fraudulentos, limitando su capacidad de acción posterior.

Tabla 8

Entrevista a expertos.

Pregunta 6	¿De qué manera la falta de conocimiento o el miedo a represalias por parte del trabajador constituyen un obstáculo real al momento de iniciar acciones legales por desnaturalización?
Hans Isaac Ramirez Sanguinetti	Actos de hostilidad encubiertos
Jorge Ítalo Pérez Vargas	El desconocimiento de los derechos laborales y el temor a represalias son los principales inhibidores del reclamo judicial.
Alan Dennis Garavito Ramirez	Considero que la influencia sería más por un tema personal, pues el trabajador hoy en día cuenta con todas las herramientas informativas sobre los derechos que le corresponden para ejercer sus derechos como trabajador.
Julio Cesar García Morales	A partir de un miedo real y concreto introducido por su empleador, lo cual conllevará a que el trabajador se vea en un estado de pasividad para emprender cualquier acción judicial.
Junior Enciso Huamani	La falta de conocimiento y el temor a represalias son factores

	determinantes. Muchos trabajadores no demandan por miedo a despidos o represalias económicas, lo que debilita el acceso real a la justicia laboral.
Doris Virginia Zuasnabar Calero	A partir de un miedo real y concreto introducido por su empleador, y la necesidad del trabajador de no perder su única fuente de ingresos.
Victor Enrique Perleche Raffo	Siempre es un temor para los trabajadores demandar la desnaturalización de contratos sobre todo cuando el vinculo laboral o contractual se encuentra vigente con la empresa.
Walter Andrés Antón Morillos	Estos dos factores, miedo e ignorancia, son la principal causa de impunidad del fraude laboral. La falta de conocimiento es rampante; hemos "normalizado" la precariedad. El trabajador peruano promedio, especialmente el más joven, ha interiorizado que el trabajo es temporal, que "tener contrato" (aunque sea modal y fraudulento) es mejor que nada, y que la renovación trimestral o semestral es la regla. Desconocen que la ley presume la indeterminación; no saben qué es una "causa objetiva" ni que tienen derecho a cuestionarla. Creen que, por haber firmado el contrato, este es legalmente incuestionable, sin entender que los derechos laborales son irrenunciables y que la firma no convalida un acto ilegal.
Alfredo José Solorzano Casos	La falta de conocimiento jurídico y el miedo a represalias constituyen obstáculos reales y estructurales para el ejercicio del derecho de acción en casos de desnaturalización. Ambos factores reducen la eficacia del principio de primacía de la realidad y debilitan la función tutelar del Derecho Laboral, transformando la estabilidad reconocida por la ley en una protección formal más que efectiva.
Héctor Julio Sánchez Castañeda	Al momento de iniciar acciones legales por desnaturalización, los trabajadores enfrentan dos escenarios el primero que si aun se encuentra laborando en la empresa, el empleador puede dar por concluido su contrato teniendo el trabajador que asumir el proceso judicial desempleado lo que afectaría sus ingresos económicos y el segundo escenario en el supuesto que se inicie el proceso judicial después de concluido el vinculo laboral, en ambos escenarios podría terminarse la litis mediante una conciliación muchas veces no muy beneficiosa al trabajador, así mismo el ambiente laboral no sería el mismo después de una eventual reposición.

La mayoría de los abogados especialistas concuerda en que estos dos factores son obstáculos reales, significativos y estructurales. Los expertos señalaron que el desconocimiento de los derechos y el temor a represalias (como despidos o acciones económicas) son los principales inhibidores del reclamo judicial. Esto debilita el acceso real a la justicia y la función tutelar del Derecho Laboral. Se enfatizó que este obstáculo proviene de un miedo real y concreto introducido por el empleador, sumado a la necesidad de no perder su única fuente de ingresos, lo que induce a la pasividad. Varios especialistas ofrecieron una perspectiva más amplia, afirmando que el miedo y la ignorancia son la principal causa de impunidad del fraude laboral. Explicaron que el trabajador ha interiorizado la precariedad y el carácter temporal del trabajo, creyendo que el contrato modal es incuestionable, sin entender la naturaleza irrenunciable de sus derechos. Las consecuencias prácticas de este miedo incluyen el riesgo de hostilidad encubierta o la presión para conciliar en términos desfavorables al verse obligado a afrontar el proceso judicial desempleado.

Tabla 9

Entrevista a expertos

Pregunta 7	En su experiencia como litigante ¿Considera usted que existe un uso perverso del poder del empleador sobre el trabajador para evitar que este no pueda demostrar una relación laboral a plazo indeterminado y si existe en que formas se ha manifestado?
Hans Isaac Ramirez Sanguinetti	No creo, con solo poder demostrar la cláusula objetiva de contratación no ha sido correctamente estipulada en el contrato se puede demostrar la relación a plazo indeterminado
Jorge Ítalo Pérez Vargas	Sí, existe. Se manifiesta principalmente a través de rotaciones de contratos, amenazas de no renovación y tercerización fraudulenta.

Alan Dennis Garavito Ramirez	Considero que no existe un uso perverso, y prueba de ellos son los innumerables procesos que han sido favorables para los trabajadores en cuanto a demostrar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.
Julio Cesar García Morales	Esta situación asimétrica viene generando aún estados de dominio por el lado del empleador y estas se producen de diversas formas, por ejemplo, el establecer como causa objetiva de la contratación inicialmente por la labor A, pero luego suscribiendo un nuevo contrato para realizar, supuestamente, la labora B, pero la realidad es que dicho trabajador continúa realizando la labor A o, incluso, la laboral B más la labor A.
Junior Enciso Huamani	Sí, existe un uso abusivo del poder del empleador. Se manifiesta en amenazas de despido, presión psicológica, uso de contratos sucesivos y en la negativa a reconocer derechos laborales básicos para impedir la configuración de una relación a plazo indeterminado.
Doris Virginia Zuasnabar Calero	Esta situación se va a dar pues el empleador abusa de la necesidad del trabajador, para irle variando varios contratos, que al final son lo mismo.
Víctor Enrique Perleche Raffo	En mi experiencia no he visto un uso perverso del poder del empleador para evitar que demuestre un vínculo laboral, lo que si he visto el uso exagerado del trabajador de reclamar beneficios económicos excesivos y que en muchos casos a sabiendas que no le corresponde por una mala praxis de sus abogados demandan montos muy cuantiosos (daño moral y beneficios colectivos)
Walter Andrés Antón Morillos	Absolutamente. No solo existe, sino que es la estrategia patronal estándar en muchos sectores. El "uso perverso" del poder de dirección del empleador se manifiesta en lo que yo llamo estrategias de opacidad probatoria. El empleador diseña la relación laboral precisamente para dificultar la futura prueba de la permanencia. La forma más clásica es forzar al trabajador a emitir Recibos por Honorarios (RxH) por labores que son evidentiísimamente subordinadas (cumplen horario, reciben órdenes, usan uniforme y herramientas de la empresa). El empleador sabe que, aunque la Primacía de la Realidad nos dará la razón, el trabajador (como "locador") no tendrá boletas de pago, ni CTS, ni gratificaciones que acrediten el vínculo; tendremos que construir el caso con indicios (correos, testigos), lo cual es más difícil.
Alfredo José	Sí existe un uso perverso del poder empresarial orientado a evadir la

Solorzano Casos	estabilidad laboral mediante artificios contractuales y control probatorio. Dicha práctica configura un fraude laboral sancionado por la jurisprudencia constante de la Corte Suprema, al vulnerar el principio de primacía de la realidad y desnaturalizar la temporalidad de los contratos. Este fenómeno refleja un desequilibrio estructural entre el poder económico del empleador y la tutela efectiva del trabajador, lo que mantiene la estabilidad laboral como un derecho formalmente reconocido, pero materialmente limitado.
Héctor Julio Sánchez Castañeda	Si existe un uso perverso del poder de algunos empleadores sobre el trabajador para evitar que este no pueda demostrar una relación laboral a plazo indeterminado y se ha manifiesta en que no se les da copia de los contratos a los trabajadores, así mismo no se les brinda cuando se solicita los documentos que acreditarían las causas objetivas de la contratación, muchas veces también simulando los medios de pagos, la actividad laboral con órdenes de servicios entre otros.

La mayoría de los especialistas confirmó la existencia de un uso abusivo o perverso del poder patronal para evitar la estabilidad. Identificaron que este abuso se manifiesta en diversas estrategias de opacidad probatoria, tales como obligar al trabajador a emitir recibos por honorarios por labores subordinadas, la manipulación de contratos con causas objetivas fraudulentas, la tercerización indebida y la negativa a entregar documentos que prueben la causa objetiva. Todos estos mecanismos dificultan al trabajador la demostración de la relación indefinida. En contraste, una postura minoritaria disidente restó valor a la tesis del "uso perverso", indicando que la desnaturalización puede demostrarse fácilmente si la cláusula objetiva no fue correctamente estipulada en el contrato.

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Analizar en qué medida la jurisprudencia del Poder Judicial, la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional contribuye a la eficacia de la desnaturalización de contratos como mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores.

Tabla 10

Entrevista a expertos

<p>Pregunta 8</p>	<p>¿En qué medida considera que la emisión de sentencias casatorias o precedentes vinculantes por la Corte Suprema ha logrado unificar los criterios de los jueces inferiores al resolver casos de desnaturalización?</p>
<p>Hans Isaac Ramirez Sanguinetti</p>	<p>Es de suma importancia las sentencias casatorias debido a que con estas sentencias se ha podido proteger a los trabajadores a su relación de duración indeterminada, aunque para poder demostrarlo el trabajador tiene que superar el periodo de un proceso laboral a veces largo y tedioso.</p>
<p>Jorge Ítalo Pérez Vargas</p>	<p>Las sentencias casatorias, especialmente las Casaciones N.º 599-2019-LIMA y 1766-2016-LA LIBERTAD, han tenido un impacto unificador parcial.</p>
<p>Alan Dennis Garavito Ramirez</p>	<p>Considero que ha sido bastante favorable para los trabajadores que exista vasta jurisprudencia que se haya podido unificar y es casi de aplicación automática- salvo algunas excepciones- por los jueces inferiores al resolver casos de desnaturalización.</p>
<p>Julio Cesar García Morales</p>	<p>Las sentencias casatorias o precedentes vinculantes en gran medida han contribuido a que los órganos jurisdiccionales de las demás instancias judiciales recojan estos pronunciamientos en las decisiones que aquellos adoptan, para así motivar las resoluciones que aquellos expiden.</p>
<p>Junior Enciso Huamani</p>	<p>Las sentencias casatorias y precedentes vinculantes han contribuido a mayor uniformidad jurisprudencial, aunque persisten criterios dispares en instancias inferiores, especialmente respecto a la valoración de la prueba de subordinación.</p>
<p>Doris Virginia Zuasnabar Calero</p>	<p>Las sentencias casatorias o precedentes vinculantes viene estableciendo líneas a seguir por los órganos judiciales lo que en gran medida han contribuido a que se vengán estableciendo en gran medida decisiones similares.</p>
<p>Víctor Enrique Perleche Raffo</p>	<p>Considero que si ha unificado criterios para resolver la mayoría de casos de desnaturalización, como por ejemplo en el caso de obreros municipales, sin embargo hay varios temas de evolución en el tiempo que todavía no tienen criterios unificados.</p>

Walter Andrés
Antón Morillos

La labor de la Corte Suprema, especialmente a través de los Plenos Jurisdiccionales Supremos Laborales y los Plenos Casatorios Laborales (como el 002-2016-TR sobre reposición), ha sido formalmente crucial. En teoría, estos precedentes son vinculantes y han ayudado a establecer líneas base, por ejemplo, en la interpretación de los plazos de concatenación o en los efectos de la desnaturalización. Han dado a los litigantes herramientas más fuertes para argumentar y han obligado a los jueces de instancia a justificar por qué se apartarían de dicho criterio. Sin embargo, en la práctica litigiosa, la unificación es parcial e insuficiente. La NLPT le da al juez de instancia un poder inmenso en la valoración de la prueba (la inmediación y el criterio de conciencia).

He visto casos idénticos, con pruebas similares, resolverse de formas opuestas en juzgados distintos de la misma Corte Superior. La discrecionalidad sobre qué constituye prueba suficiente para la Primacía de la Realidad sigue siendo enorme. Algunos jueces son extremadamente tuitivos (protectores) y desnaturalizan ante la mínima duda sobre la causa objetiva (aplicando el *in dubio pro operario*), mientras que otros son exageradamente formalistas, dándole un peso desmedido al documento firmado (el contrato) por encima de los indicios de la realidad. La Suprema ha unificado la doctrina general, pero no ha logrado estandarizar la valoración probatoria en las instancias inferiores, que es donde se decide el 90% de estos casos.

Alfredo José
Solorzano
Casos

La jurisprudencia suprema ha contribuido significativamente a homogeneizar los criterios sobre la desnaturalización de contratos, reforzando los principios de primacía de la realidad, continuidad y estabilidad laboral. Sin embargo, la falta de un sistema de precedentes plenamente vinculantes y de supervisión uniforme limita la consolidación total de la predictibilidad judicial.

Héctor Julio
Sánchez
Castañeda

La emisión de sentencias casatorias, y precedentes vinculantes por la Corte Suprema ha logrado una unificación de los criterios de los jueces al resolver casos de desnaturalización de contratos modales y de tercerización en el Perú, Estableciendo Criterios, ha definido los elementos esenciales y los supuestos de fraude o simulación que configuran la desnaturalización en materia laboral, ha precisado criterios en casos de la necesidad de que la causa objetiva del contrato esté debidamente justificada y no se use la temporalidad para cubrir una necesidad permanente del empleador.

La mayoría de los abogados concuerda en que la jurisprudencia de la Corte Suprema ha logrado una contribución significativa o parcial a la unificación de criterios. Un grupo de expertos señaló que la jurisprudencia ha sido favorable y crucial para el trabajador, estableciendo líneas de acción claras y definiendo criterios esenciales que los jueces inferiores aplican, haciendo la desnaturalización casi automática en ciertos casos, especialmente en la necesidad de que la causa objetiva esté debidamente justificada. Sin embargo, otra postura matizada indicó que la unificación es parcial e insuficiente. El obstáculo reside en que, si bien se ha unificado la doctrina general, no se ha logrado estandarizar la valoración probatoria en las instancias inferiores, donde la discrecionalidad del juez sigue siendo enorme. Esto provoca que casos idénticos se resuelvan de formas opuestas. La falta de un sistema de precedentes plenamente vinculantes limita la consolidación total de la predictibilidad judicial.

Tabla 11

Entrevista a expertos.

Pregunta 09	¿De qué forma la interpretación que hacen los tribunales sobre la cláusula objetiva de contratación incide directamente en la protección de los derechos del trabajador bajo el régimen 728?
Hans Isaac Ramirez Sanguinetti	En el fraude y simulación en la contratación cuando personal permanente es considerado como personal temporal.
Jorge Ítalo Pérez Vargas	La cláusula objetiva es la piedra angular del control judicial sobre la contratación temporal.
Alan Dennis Garavito Ramirez	Como anteriormente se había señalado, uno de los indicios más importantes para desnaturalizar los contratos modales es que de acuerdo con la jurisprudencia actualizada y unificada la cláusula objetiva debe encontrarse con datos objetivos y debidamente detallada.

<p>Julio Cesar García Morales</p>	<p>La interpretación que hace el órgano jurisdiccional de la cláusula objetiva es notable, por cuanto aquellos vienen advirtiendo, hasta el día de hoy, que dichas cláusulas no son meras estipulaciones, sino el sistema óseo de la contratación, vale decir, la justificación lógica del porqué se suscribe dicho contrato y el estado de necesidad real del empleador para que este se materialice, entonces, al advertir el órgano jurisdiccional que estas no pueden contener fórmulas genéricas, no hacen sido buscar transparentar la causa de la contratación.</p>
<hr/>	
<p>Junior Enciso Huamani</p>	<p>La interpretación de la cláusula objetiva es crucial, pues una lectura restrictiva por parte de los jueces permite mayor protección al trabajador, evitando que se justifiquen falsamente contratos temporales para labores permanentes.</p>
<hr/>	
<p>Doris Virginia Zuasnabar Calero</p>	<p>La interpretación que hace el órgano jurisdiccional de la cláusula objetiva es considerable, por cuanto incide en la claridad de la causa de la contratación.</p>
<hr/>	
<p>Víctor Enrique Perleche Raffo</p>	<p>Incide directamente en el resultado de una posible desnaturalización de contrato</p>
<hr/>	
<p>Walter Andrés Antón Morillos</p>	<p>La interpretación de la cláusula objetiva (Art. 72° LPCL) es, sin exagerar, el epicentro del juicio de desnaturalización. Es el punto exacto donde el juez decide si aplica un filtro real contra el fraude o si simplemente legaliza la simulación. Cuando los tribunales (juzgados y salas) adoptan una interpretación rigurosa y tuitiva, la protección del trabajador es efectiva. Esto significa que el juez exige que la cláusula no solo mencione la causa (ej. "aumento de actividad"), sino que la especifique, detalle y contextualice: ¿aumento en qué área?, ¿debido a qué factor exógeno?, ¿cuál es la proyección de duración de ese aumento? Si la cláusula es vaga, el juez la declara nula y el contrato se vuelve indeterminado. Esta rigurosidad obliga a las empresas a usar los contratos modales solo para lo que fueron creados (causas temporales reales).</p> <p>Por el contrario, cuando los tribunales adoptan una interpretación laxa y formalista, anulan por completo el mecanismo de protección. En mi experiencia, he visto sentencias aberrantes donde el juez valida una cláusula que solo dice "por necesidades de mercado" o "por servicio específico de apoyo administrativo", sin más detalle. Cuando el juez acepta estas generalidades, le da carta blanca al empleador para encubrir labores permanentes bajo un ropaje temporal. La interpretación judicial de esta cláusula es, por tanto, el termómetro que</p>

		mide la salud del derecho a la estabilidad laboral en el Perú: una interpretación estricta protege al trabajador; una interpretación laxa desprotege y fomenta el fraude.
--	--	---

Alfredo Solorzano Casos	José	La interpretación rigurosa y restrictiva que la Corte Suprema hace de la cláusula objetiva de contratación actúa como un mecanismo de protección efectiva del trabajador en el régimen 728, pues impide que la temporalidad contractual sea usada con fines fraudulentos.
-------------------------	------	---

Héctor Sánchez Castañeda	Julio	En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.
--------------------------	-------	--

La mayoría de los abogados especialistas concuerda en que la interpretación judicial de la cláusula objetiva es el elemento central y decisivo que determina la protección del trabajador frente al fraude. Señalaron que la cláusula objetiva es la piedra angular del control judicial o el epicentro del juicio de desnaturalización. Los órganos jurisdiccionales han buscado transparentar la causa de la contratación, exigiendo que las cláusulas no contengan fórmulas genéricas, sino que sean el "sistema óseo" que justifique la necesidad real y temporal del empleador. Se enfatizó que una interpretación rigurosa y tuitiva obliga al juez a exigir que la cláusula se especifique, detalle y contextualice, lo cual protege al trabajador y evita la legalización de la simulación. Por el contrario, una interpretación laxa le otorga carta blanca al empleador para encubrir labores permanentes. Subyace el principio de que, en toda prestación subordinada, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Tabla 12

Entrevista a expertos.

Pregunta 10	En su experiencia como litigante ¿Considera que la jurisprudencia favorece al trabajador en los procesos de desnaturalización de
-------------	--

contratos, y si esto resulta eficaz en la protección de sus derechos?	
Hans Isaac Ramirez Sanguinetti	Si favorece mucho a los trabajadores en esta desnaturalización.
Jorge Ítalo Pérez Vargas	Sí, en general la jurisprudencia peruana favorece al trabajador, en coherencia con el principio in dubio pro operario.
Alan Dennis Garavito Ramirez	Considero que la jurisprudencia favorece mucho al trabajador en este tipo de procesos de desnaturalización de contratos modales, y es eficaz en la protección de sus derechos en tanto se encuentren ante una empresa o una entidad pública con mejor gestión para dar cumplimiento a mandatos judiciales.
Julio Cesar García Morales	La jurisprudencia es un fenómeno de constante evolución en razón a que en un mundo globalizado la sociedad no deja de crecer en distintos aspectos, en ese sentido, al día de hoy, se puede decir que la jurisprudencia viene actuando en ese marco de actualización en pro del trabajador, quien es justamente el sujeto más vulnerable, y si bien esta contribuye en gran medida a la protección del trabajador, aún falta mucho camino por recorrer.
Junior Enciso Huamani	En la práctica, la jurisprudencia tiende a favorecer al trabajador, reconociendo el principio protector y la primacía de la realidad. Sin embargo, su eficacia depende del nivel de aplicación uniforme y del cumplimiento efectivo de las resoluciones judiciales.
Doris Virginia Zuasnabar Calero	La jurisprudencia viene ejerciendo protección en sus decisiones judiciales al trabajador, lo que contribuye en gran medida a la protección del trabajador.
Víctor Enrique Perleche Raffo	Si, considero que la jurisprudencia favorece al trabajador en mayor porcentaje de proceso laborales, lo cual desemboca en que efectivamente tengan mayor protección de sus derechos socio laborales.
Walter Andrés Antón Morillos	Si hablamos del corpus iuris (el cuerpo legal y doctrinario), la respuesta es sí. La jurisprudencia desarrollada por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema es eminentemente pro operario o tuitiva. Principios como la Primacía de la Realidad, el In Dubio Pro Operario, la irrenunciabilidad de derechos y la presunción de indeterminación, están firmemente asentados. En el papel, el trabajador tiene todas las herramientas doctrinales para ganar un caso claro de

fraude. La jurisprudencia ha creado el derecho a la reposición (que la ley ordinaria limita) y ha sido estricta (en las altas cortes) con los requisitos de la causa objetiva. El andamiaje legal favorece al trabajador.

Sin embargo, debo diferenciar entre reconocimiento y eficacia. ¿Resulta eficaz esta protección? Mi experiencia me obliga a decir que la eficacia es muy baja. El reconocimiento del derecho llega tarde y mal. La principal razón es la dilación procesal. Ganar una sentencia de desnaturalización y reposición después de tres o cuatro años de litigio es una victoria pírrica. Para ese momento, el trabajador ya rehízo su vida, la empresa puede estar en otra situación (o incluso insolvente) y el vínculo laboral está emocionalmente roto. La eficacia del derecho a la estabilidad laboral no se mide en sentencias ganadas, sino en la capacidad del sistema de justicia de reponer al trabajador rápidamente o de disuadir al empleador de cometer el fraude. En ambos aspectos, debido a la lentitud del sistema y la asimetría de poder, la protección, aunque robusta en la teoría, es débil en la realidad.

Alfredo Solorzano Casos	José	La jurisprudencia peruana en materia de desnaturalización favorece jurídicamente al trabajador, reforzando el principio de protección y primacía de la realidad. Sin embargo, su eficacia plena se ve limitada por factores procesales, económicos y de ejecución, lo que demuestra que la protección judicial existe más en el plano declarativo que en el práctico.
----------------------------	------	---

Héctor Sánchez Castañeda	Julio	Existe basta jurisprudencia en cuanto a la desnaturalización de contratos modales por cuanto al análisis legal, mi experiencia como litigante me permite afirmar que la jurisprudencia favorece al trabajador en los procesos de desnaturalización de contratos, la Corte Suprema como del Tribunal Constitucional, se alinea con el Principio de Primacía de la Realidad y el Principio In Dubio Pro Operario, como el artículo cuatro de la ley 003-97-TR que señala la Presunción de Laboralidad.
-----------------------------	-------	--

Gran parte de los especialistas concuerda en que la jurisprudencia Sí favorece al trabajador, siendo eminente pro operario o tuitiva y alineándose con los Principios de Primacía de la Realidad e In Dubio Pro Operario. Los expertos afirmaron que el corpus iuris es favorable y que las altas cortes han sentado precedentes sólidos (como la reposición), dando al trabajador todas las herramientas doctrinales para ganar el caso. Sin

embargo, matizaron que la eficacia real es baja o limitada. El principal factor limitante es la dilación procesal (procesos de tres a cuatro años), lo que convierte la victoria judicial en una "victoria pírrica" al llegar tarde. Por lo tanto, la protección existe más en el plano declarativo que en el práctico, debido a factores procesales y de ejecución. Solo una postura disidente consideró que la protección es eficaz en tanto el trabajador obtiene la reposición.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En la presente investigación, tras la culminación exitosa de la etapa de recolección de datos mediante la aplicación rigurosa de la guía de entrevista a los 26 abogados y jueces especialistas en la materia, ingresa formalmente a su fase final, crítica y analítica: la Discusión de Resultados y la Generación de Conclusiones. Este proceso exige, inicialmente, la sistematización exhaustiva de la evidencia empírica, donde las narrativas obtenidas de los expertos son transcritas, codificadas y agrupadas temáticamente para identificar los patrones recurrentes, las convergencias de criterio y las disidencias que se correlacionan directamente con las variables y los objetivos de estudio. El núcleo metodológico reside en la contrastación científica de estos hallazgos de la praxis profesional con el marco teórico, la doctrina y la jurisprudencia recopilada, estableciendo un diálogo crítico y reflexivo que busca explicar por qué la solidez teórica del mecanismo de desnaturalización, lo que la ley dice, se ve frustrada por los obstáculos procesales y económicos, lo que la práctica hace. Mediante la aplicación rigurosa del método inductivo, el investigador sintetiza los consensos y las experiencias particulares de los 26 especialistas para ascender a enunciados de valor diagnóstico y generalidad que constituyen las conclusiones sólidas, las cuales deben ser directamente responsivas al objetivo general y específicos de la investigación, trascendiendo la mera descripción para ofrecer un juicio de valor científico que revele las causas estructurales, como la dilación procesal o el uso perverso del poder patronal del empleador, que limitan la tutela efectiva. Este rigor analítico no solo valida la tesis, sino que también sienta las bases para la formulación de recomendaciones concretas dirigidas a subsanar los vacíos legales y procesales detectados, cumpliendo así con la proyección social y aplicada del estudio.

El objetivo general de la presente investigación es: Analizar la desnaturalización de los contratos laborales como un mecanismo de protección de los derechos del trabajador bajo el régimen 728.

La convergencia de los resultados obtenidos en las entrevistas con la fundamentación doctrinal establece una base robusta para la comprensión del fenómeno: la desnaturalización se erige como el mecanismo de protección fundamental ante el fraude laboral. Existe una convergencia total y categórica entre la postura de los expertos consultados y la literatura especializada (Salazar, 2017; Arteaga, 2021) al identificar el Principio de Primacía de la Realidad como el criterio rector, ineludible y decisivo para declarar la desnaturalización de un contrato modal. Los especialistas coincidieron en que este principio no es solo un criterio interpretativo, sino la piedra angular del control judicial (Dr. Pérez Vargas), que confiere al juez el mandato constitucional y legal de desestimar la formalidad contractual, la ficción jurídica o la denominación pactada, para reconocer la subordinación de facto que realmente existió. Esta protección esencial se materializa en la exigencia de la causa objetiva real, específica y demostrable como elemento esencial para la validez de todo contrato modal, tal como lo exige el Artículo 72° del D.S. 003-97-TR. La desnaturalización, por lo tanto, actúa como un mecanismo reactivo y corrector que subsana el vicio de origen, reforzado por una jurisprudencia consistentemente tuitiva o pro operario que sanciona de manera categórica la renovación sucesiva e injustificada de contratos para labores que, por su propia naturaleza, son permanentes y ordinarias (Casación N° 4580-2015-Lima). Esta robustez jurídica dota al trabajador de la herramienta legal necesaria para convertir su vínculo precario en uno a plazo indeterminado, accediendo así a la estabilidad laboral, un derecho fundamental consagrado por el Tribunal Constitucional (Exp. N° 01798-2013-PA/TC). El corpus iuris

peruano, en su diseño, proporciona todos los elementos doctrinales necesarios para que el trabajador obtenga la victoria en el litigio.

No obstante, a pesar de la solidez teórica y constitucional que ampara al trabajador, la materialización de esta protección enfrenta serios desafíos estructurales que restringen severamente su eficacia real y práctica, llevando al mecanismo a operar bajo el principio del reconocimiento tardío. Los expertos revelaron que la desnaturalización se ejecuta en un entorno litigioso caracterizado por una marcada asimetría de poder entre las partes, lo cual constituye, según el consenso de los abogados, un uso perverso o abusivo del poder patronal. En este escenario, el empleador implementa activamente estrategias de opacidad probatoria (Dr. Antón Morillos) que buscan obstaculizar la demostración de la subordinación y, por ende, del fraude, reforzando la tesis de la dificultad probatoria señalada por García (2015). Estas tácticas, identificadas por los entrevistados, son diversas y van desde la negativa a entregar documentos clave que acrediten la causa objetiva, la manipulación de los contratos con cláusulas variables o genéricas, hasta la práctica extendida de forzar al trabajador a emitir recibos por honorarios por labores que son intrínsecamente subordinadas. Esta complejidad probatoria se ve agravada por factores intrínsecos al trabajador, como el desconocimiento rampante de sus derechos y el miedo real a represalias como despido u hostilidad, que son considerados los principales inhibidores del reclamo judicial y la causa de impunidad del fraude laboral, obligando al trabajador a interiorizar la precariedad de su vínculo.

La eficacia del mecanismo se ve aún más comprometida por dos obstáculos críticos identificados en la praxis litigiosa que actúan como barreras infranqueables, convirtiendo la protección en una mera declaración formal. En primer lugar, se halla el Obstáculo Temporal, considerado por la opinión unánime de los expertos como la barrera más severa

que anula la protección: la dilación excesiva y la lentitud de los procesos judiciales, con un promedio que se extiende de tres a cuatro años hasta obtener una sentencia firme. A pesar de que la jurisprudencia es consistentemente favorable al trabajador, el Dr. Antón Morillos enfatizó que la obtención de la victoria judicial llega inevitablemente tarde y mal, mermando la utilidad del mecanismo. Esta demora, que es el "obstáculo procesal más brutal", impone un inmenso costo de oportunidad para el trabajador que permanece desempleado, forzándolo a negociar liquidaciones irrisorias antes de obtener la sentencia. De esta forma, el derecho a la reposición pierde su valor práctico, reduciendo la protección a una declaración formal del derecho (Dr. Solorzano Casos) que no se traduce en estabilidad material ni en una solución oportuna a la necesidad de subsistencia del trabajador, especialmente porque la falta de estandarización en la valoración probatoria en las instancias inferiores, a pesar de la existencia de doctrina Suprema, agrava la imprevisibilidad y la consecuente dilación.

En segundo lugar, existe un Obstáculo Preventivo que debilita el alcance disuasorio del mecanismo. Los abogados litigantes coincidieron en que la amenaza de una demanda por desnaturalización no constituye un factor disuasorio real y suficientemente eficaz para la mayoría de las empresas. El análisis costo-beneficio del empleador es claro: el costo de oportunidad del litigar y la eventual indemnización resultante (que, además, se difiere por años debido a la dilación procesal) es, con frecuencia, inferior al costo estructural y a largo plazo que implicaría el cumplimiento riguroso de las obligaciones contractuales de un contrato a plazo indeterminado (Vargas, 2019). Este cálculo empresarial permite que la simulación contractual se mantenga como una opción viable y rentable de gestión de costos, especialmente en el segmento de las pequeñas y medianas empresas, donde la falta de fiscalización efectiva por parte de organismos como la SUNAFIL reduce el riesgo de

sanción. Esta debilidad en la prevención evidencia que, si bien la jurisprudencia favorece al trabajador en el plano teórico, la falta de efectividad en la ejecución y la ausencia de una sanción inmediata y severa impiden que el mecanismo actúe como un verdadero instrumento que disuada la comisión del fraude laboral de manera sistémica.

En síntesis, la desnaturalización se mantiene como el remedio procesal indispensable (Arteaga, 2021) que garantiza el acceso a la estabilidad laboral, pero su análisis ampliado demuestra que su efectividad está gravemente comprometida. La dilación procesal (Obstáculo Temporal) y la falta de capacidad disuasoria (Obstáculo Preventivo), sumadas a la asimetría de poder en la fase probatoria, impiden que la protección otorgada sea efectiva, inmediata y preventiva. Consecuentemente, el derecho a la estabilidad laboral, si bien está sólidamente anclado en la doctrina y la jurisprudencia del régimen 728, persiste como un derecho formalmente reconocido pero materialmente limitado y tardío para el trabajador peruano.

El objetivo específico uno de la presente investigación es: Analizar en qué medida la jurisprudencia del Poder Judicial, la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional contribuye a la eficacia de la desnaturalización de contratos como mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores.

Con respecto a los resultados obtenidos, la contribución jurisprudencial al fenómeno de la desnaturalización contractual, analizada a través del consenso de los expertos, revela una convergencia teórica total e incuestionable que consolida el enfoque protector del Derecho Laboral peruano. Los especialistas coinciden plenamente en que la doctrina de las Cortes Supremas es intrínsecamente tuitiva y pro operario, cimentando su argumentación en el Principio Protector y en la aplicación irrestricta del Principio de Primacía de la Realidad. Esta solidez jurídica no solo refuerza las conclusiones de Salazar

(2017) sobre la consolidación de criterios, sino que garantiza que el derecho a la estabilidad laboral esté sólidamente alineado con el Derecho Constitucional (Exp. N° 01798-2013-PA/TC). La contribución más significativa de esta jurisprudencia se materializa en el control riguroso y exhaustivo de la causalidad objetiva del contrato modal. La mayoría de los especialistas confirmaron que la interpretación rigurosa de la cláusula objetiva es el verdadero epicentro y la herramienta más poderosa del control judicial en el juicio de desnaturalización. Esta estricta aplicación, exigida por fallos clave de la Corte Suprema (como la Casación N° 12411-2015-Lima) y sustentada en la doctrina (Álvarez, 2016), obliga al juez a descartar categóricamente el uso de fórmulas genéricas o ambiguas y a demandar que la causa de temporalidad sea específica, detallada y real (Dr. Antón Morillos; Dr. Garavito). Este nivel de exigencia formal y material traslada la carga probatoria al empleador, dotando al trabajador de una herramienta poderosa contra la simulación, ya que el simple incumplimiento o la carencia de justificación material, activa la presunción de contrato a plazo indeterminado. Además, la labor de la Corte Suprema ha logrado una unificación doctrinal general al emitir sentencias casatorias y precedentes vinculantes, contribuyendo a que los órganos jurisdiccionales de instancias inferiores acojan estos pronunciamientos y transparenten la justificación de la contratación, proporcionando un andamiaje legal sólido y un marco de argumentación consolidado al litigante (Dr. García Morales).

Sin embargo, a pesar del robusto marco legal que proporciona la jurisprudencia, su eficacia práctica se percibe como baja o severamente limitada (Dr. Antón Morillos; Dr. Solorzano Casos). Esta discrepancia entre la norma y su aplicación es el hallazgo más crítico de la investigación. Un factor determinante en esta limitación es el fallo en la estandarización probatoria en la base del sistema judicial: si bien se ha unificado la

doctrina general en las altas cortes, esta unificación no ha logrado permear y uniformizar la valoración de las pruebas en las instancias inferiores. El Dr. Antón Morillos señaló enfáticamente que la discrecionalidad del juez de instancia sobre lo que constituye prueba suficiente para aplicar la Primacía de la Realidad sigue siendo enorme. Este vacío probatorio se vuelve crítico porque la sentencia de desnaturalización se basa esencialmente en la interpretación de indicios y la libre convicción del juzgador, y esta falta de uniformidad en la praxis judicial tiene consecuencias demoledoras: genera una profunda inseguridad jurídica y falta de predictibilidad, pues casos sustancialmente idénticos se resuelven de manera opuesta a lo largo del territorio nacional. Esta incertidumbre no solo desvirtúa el propósito unificador de la Corte Suprema, sino que también fomenta la opacidad probatoria del empleador, quien se beneficia de un sistema que no puede garantizar una respuesta consistente.

Finalmente, la contribución de la jurisprudencia se ve directamente aniquilada por el obstáculo procesal del tiempo, lo que constituye la barrera más severa y estructural para la tutela efectiva del derecho. A pesar de que el marco jurisprudencial dota de herramientas poderosas al trabajador y le garantiza la victoria en el plano teórico, la dilación crónica y sistémica de los procesos judiciales provoca que la protección llegue inexorablemente tarde. Los expertos cuantificaron que la dilación procesal, con procesos que se extienden de tres a cuatro años hasta obtener la ejecución de la reposición, anula el valor práctico del mecanismo. Tal como lo expresó el Dr. Antón Morillos, la victoria judicial se convierte en una victoria pírrica, pues llega cuando el trabajador ya ha sufrido un grave e irreparable detrimento económico y de oportunidad, imposibilitando el ejercicio real de la estabilidad laboral. Este retraso, que es el "obstáculo procesal más brutal", impone un inmenso costo de oportunidad para el trabajador que permanece

desempleado, forzándolo, por necesidad económica, a conciliar en términos desfavorables antes de obtener la sentencia. En última instancia, la lentitud del sistema reduce la protección a una mera declaración formal del derecho (Dr. Solorzano Casos) que no se traduce en estabilidad material ni en una solución oportuna a la subsistencia. En conclusión, si bien la jurisprudencia es la fuente primaria de protección al definir con rigor el fraude y el derecho a la estabilidad, su eficacia se limita significativamente al no lograr una uniformidad en la aplicación de la norma probatoria en el día a día judicial, y, principalmente, debido a la dilación procesal crónica que transforma el reconocimiento del derecho en una respuesta meramente declarativa, inoportuna e ineficaz para el trabajador.

El objetivo específico dos de la presente investigación es: Identificar los principales obstáculos que enfrentan los trabajadores para lograr que se garantice la protección de sus derechos a través de la desnaturalización de sus contratos laborales bajo el régimen 728.

El análisis de los resultados obtenidos demuestra de manera categórica que la barrera más brutal y recurrente que enfrenta el trabajador, y que desvirtúa la eficacia real de la desnaturalización, no es de índole jurídica-doctrinal, sino que es esencialmente de naturaleza temporal y económica. Los expertos consultados señalaron enfáticamente que la dilación crónica y sistémica de los procesos judiciales, que se extienden de manera rutinaria de dos a cuatro años hasta obtener una sentencia firme y su ejecución, constituye el obstáculo procesal más significativo y destructivo. Esta dilación opera como un factor de desgaste económico y psicológico insostenible: el Dr. García Morales y otros especialistas resaltaron que el prolongado tiempo de espera no solo posterga la impartición de justicia, sino que impone un costo de oportunidad insostenible y un desequilibrio de fuerzas para un trabajador que, al ser cesado fraudulentamente, se

encuentra desempleado. La necesidad de sufragar gastos de subsistencia, la imposibilidad de reinsertarse laboralmente mientras el juicio sigue pendiente, y el alto costo del patrocinio legal limitan drásticamente su acceso real a la justicia, forzándolo, en la mayoría de los casos, a negociar liquidaciones irrisorias y desfavorables para resolver su situación inmediata. Este hallazgo valida y profundiza las conclusiones de autores como Pérez (2019), quien ya había determinado que el fraude contractual no solo vulnera la estabilidad, sino que genera un perjuicio económico directo como la pérdida de CTS y beneficios sociales, y se alinea con la advertencia de García (2015) en el sentido de que la carga probatoria y el proceso judicial se vuelve oneroso y psicológicamente desalentador para la víctima. En consecuencia, la lentitud del proceso convierte la desnaturalización en una victoria judicial que, de facto, llega tarde, siendo incapaz de aliviar la precariedad económica, transformando el derecho reconocido en una tutela inoportuna.

Esta problemática temporal y económica se ve reforzada y catalizada por la consolidación de barreras de índole social, cultural y asimetría de poder que son ajenas a lo estrictamente procesal. Los abogados litigantes identificaron que el miedo a represalias (hostigamiento, despido indirecto o ser incluido en listas negras) y el desconocimiento estructural de sus derechos son obstáculos reales y estructurales que perpetúan la impunidad del fraude laboral. El Dr. Antón Morillos ilustró este punto al señalar que el trabajador, al ignorar que la ley presume la indeterminación del contrato, ha normalizado la precariedad y acepta pasivamente la temporalidad fraudulenta, creyendo erróneamente que la ley está en contra de él. Esta situación de vulnerabilidad y falta de información es activamente explotada por el empleador, quien ejerce un uso perverso y abusivo del poder a través de tácticas de opacidad probatoria para simular la temporalidad (Warthon, 2022). Estas

tácticas incluyen forzar al trabajador a emitir recibos por honorarios por labores subordinadas o negarse a entregar documentos clave, lo cual el Dr. Solorzano Casos y otros expertos han confirmado ver regularmente en sus litigios. Además, esta asimetría se traduce en la persistencia del fraude porque, como coincidieron los expertos, la amenaza de demanda no es un factor disuasorio real ni efectivo para la mayoría de las empresas. El cálculo económico del empleador favorece la ilegalidad: el costo del litigio y la eventual indemnización resultante (pagadera en un futuro lejano debido a la dilación) es a menudo menor que el riesgo de una multa severa o que el cumplimiento de las obligaciones contractuales a largo plazo de un contrato indeterminado. El riesgo de la simulación sigue siendo más rentable que el cumplimiento de la ley.

Finalmente, todos estos obstáculos convergen en la conclusión de que la protección lograda por la desnaturalización es, en el plano material, relativa y no absoluta, lo que supone una limitación intrínseca al alcance del mecanismo. El Dr. Pérez Vargas y otros especialistas confirmaron que, si bien el trabajador obtiene la reposición y el reconocimiento de una relación a plazo indeterminado, la estabilidad no es inamovible ni garantizada. Los expertos aclararon que la reposición puede ser revertida por un despido posterior debidamente justificado (por causa justa como falta grave o incapacidad), siguiendo el debido proceso establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, o incluso ser reemplazada por el pago de una indemnización, si el empleador opta por extinguir el vínculo bajo otras figuras legales permitidas. Este análisis confirma que, si bien la desnaturalización corrige el vicio de origen (el fraude en la temporalidad), no elimina ni restringe la facultad del empleador de utilizar mecanismos legales posteriores para extinguir el vínculo, siempre y cuando estos se ajusten al marco normativo. En consecuencia, la protección se limita a garantizar el debido proceso para

un futuro cese, y no la permanencia absoluta, lo que exige una reevaluación de la efectividad real de la tutela judicial frente a la ingeniería legal del empleador. La victoria judicial, por lo tanto, no es el fin del conflicto laboral, sino el inicio de una estabilidad condicionada, y el fraude laboral, incentivado por la impunidad que genera la dilación, se mantiene como una práctica arraigada en el sector privado.

Limitaciones

Respecto a las limitaciones intrínsecas del estudio, la investigación enfrentó dificultades que deben ser honestamente reconocidas, inherentes tanto al fenómeno jurídico como a la metodología cualitativa empleada. En primer lugar, la validez de los hallazgos se encuentra circunscrita temporalmente debido a que la jurisprudencia peruana es un fenómeno de constante evolución y dinamismo. Los criterios de valoración probatoria y los elementos para configurar la desnaturalización, aunque han sido sólidamente definidos por la Corte Suprema, son susceptibles de revisión y cambio radical tras la emisión de un nuevo Pleno Casatorio o de un Precedente Vinculante del Tribunal Constitucional. Esta inestabilidad normativa implica que el consenso actual de los especialistas, si bien es preciso en el momento de la recolección, puede perder su validez predictiva a mediano plazo, obligando a futuras investigaciones a reevaluar la efectividad de los mecanismos de protección.

En segundo lugar, la investigación se vio necesariamente limitada en su alcance geográfico y sectorial. La muestra se centró en la praxis del litigio en la ciudad de Lima y exclusivamente en los casos del sector privado (régimen 728). Como se desprende de las propias respuestas de los expertos, la falta de estandarización en la valoración probatoria es una limitación reconocida a nivel nacional; por ende, los resultados obtenidos en la capital no reflejan necesariamente la realidad procesal en las distintas

cortes superiores del país, ni las particularidades de los juzgados descentralizados. De manera crítica, la exclusión de una profundización en el sector público (con sus propios regímenes modales como el CAS y sus restricciones presupuestarias y administrativas) impide extrapolar los hallazgos a una porción significativa de la población laboral que sufre fraude contractual, quedando el análisis restringido a una visión sectorial.

Finalmente, la información obtenida a través de la guía de entrevista, aunque invaluable por su carácter experiencial y técnico, refleja inevitablemente la percepción personal y profesional de los abogados litigantes. Esto introduce un potencial sesgo de defensa o de posición, ya que las opiniones de los especialistas están forjadas por el tipo de casos que han defendido mayoritariamente (ya sean pro-trabajador o pro-empendedor). Si bien se buscó una muestra balanceada, esta dependencia de la perspectiva del litigante puede influir en la ponderación de ciertos obstáculos (como la dilación procesal o el miedo a represalias), inclinando el consenso hacia interpretaciones que benefician su rol de abogacía, y potencialmente subestimando otros factores sistémicos que no se manifiestan directamente en la sala de audiencias.

Implicancias y Estudios Futuros

Sobre el presente trabajo de investigación, cuenta con implicancias teóricas y prácticas. En ese sentido, desde el punto de vista teórico, la investigación ha permitido ahondar en el tema al diferenciar entre el reconocimiento legal y la eficacia práctica del mecanismo. Esta distinción es un aporte bibliográfico que sugiere que la variable temporal y económica debe ser integrada en la teoría de la tutela laboral. Por otro lado, desde el punto de vista práctico, es necesario que las autoridades competentes, como el Poder Judicial, prioricen la reducción de los plazos procesales para que la protección sea efectiva, ya que el simple reconocimiento del derecho que llega tarde no asegura la

estabilidad. De igual forma, SUNAFIL debe reforzar su rol fiscalizador y sancionador (Campos, 2018), aplicando multas que superen el costo potencial de una indemnización para disuadir de forma real el fraude laboral.

Conclusiones

Primera

La desnaturalización de los contratos laborales se consolida como el único mecanismo de protección judicial que permite la conversión a un vínculo de duración indeterminada basado en el Principio de Primacía de la Realidad, pese a tener una eficacia practica limitada y erosionada por la dilación procesal.

Segunda (objetivo específico 1)

La jurisprudencia de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional contribuye significativamente a la eficacia del mecanismo al establecer un marco legal tuitivo que exige la interpretación rigurosa de la cláusula objetiva, mas aun si se unificaran los criterios jurisprudenciales.

Tercera (objetivo específico 2)

Los obstáculos que impiden garantizar la protección de los derechos del trabajador son primordialmente el tiempo, el costo y el uso perverso del poder del empleador mediante estrategias de simulación contractual que únicamente alargan el proceso judicial.

REFERENCIAS

- Salazar Pacheco, O. (2017). *La Desnaturalización de los contratos modales en las empresas del estado por fraude en la contratación: Caso EPSEL S.A. LAMBAYEQUE 2000-79 2012* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Repositorio Institucional de la UNPRG]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7453>
- Quispe Chávez, G. (2010). *La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en el Derecho Laboral Peruano. En: Revista Soluciones Laborales para el Sector Privado*, año 10, número 33, P. 25. <http://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/ContratosModales.pdf>
- Condore Velásquez, D. D. (2015). Sentencia del Tribunal Constitucional. Expediente N.º 06553-2013-PA/TC, Lima (Sentencia del TC). Tribunal Constitucional del Perú. Recuperado de https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/img_bol08/06553-2013-AA.pdf
- Benavides, H. y Palacios T. (2021). *El Precedente Huatuco y el Principio de Primacía de la Realidad en la tutela restitutoria del despido fraudulento en los trabajadores permanentes reconocidos previamente con sentencia firme* [Tesis para optar título de abogado, Universidad Privada del Norte]. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28400/TESIS.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Álvarez Guarniz, C. A. (2016). *La aplicación del precedente Vinculante N°05057-2013-PA/TC y el Principio de la Primacía de la Realidad*. [Tesis para Título profesional de abogado, Universidad Privada Antenor Orrego], Trujillo, Perú.

Recuperado de

<http://repositorio.upao.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7b1b96c6-1860-f7ab-e050-010a1c030756/content>

Quispe Rojas, E. J. (2021). *Desnaturalización del contrato de locación de servicios y la libertad de contratación en el sector público de salud Covid-19 Lima Sur 2024* [Tesis para optar título de abogado, Universidad Tecnológica del Perú].

Recuperado de

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/11923/M.Izquierdo_J.Quispe_Tesis_Titulo_Profesional_2025.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olortegui Rondo, M. J. (2019) *La postulación de demandas laborales con el petitorio de declaración de desnaturalización de contratos modales y el derecho al acceso a la justicia en el Distrito Judicial de La Libertad en el periodo 2015 - 2018* [Tesis para optar título de abogado, Universidad Privada del Norte]. Recuperado de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23194/Olortegui%20Rondo%20Maryoly.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Quiroz, A. y Vargas, T. (2023). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la municipalidad provincial de Chepén, 2021* [Tesis para optar título de abogado, Universidad Privada del Norte]. Recuperado de

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35444/Tesis-%20Desnaturalizaci%c3%b3n%20de%20contratos%20de%20locaci%c3%b3n%20de%20servicios%20en%20la%20MPCH_TOTAL_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Warthon Castañeda, M. V. (2022). *El uso indebido de los contratos sujetos a modalidad de inicio o incremento de actividad y la vulneración en la estabilidad laboral del trabajador* [Tesis para optar título de abogado, Universidad Privada del Norte]. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31258/Espejo%20Arella%20Katia%20Massiel%20-%20Torres%20Navarro%20Luis%20Fernando.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Pérez Vílchez, J. D. (2021). *La desnaturalización de contratos laborales de los obreros que pertenecen a la municipalidad provincial de Bagua, 2018-2019* [Tesis para optar título de abogado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]. Recuperado de <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2382>
- Arteaga Carhuamaca, C.E. (2021) *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la municipalidad provincial del callao* [Tesis para optar título de abogado, Universidad Ricardo Palma]. Recuperado de <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/46e72c66-6ad7-432e-b03c-bb7c3e09c274/content>
- Campos Luna, G. (2018). *El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016* [Tesis para optar título de abogado, Universidad Señor de Sipán. Repositorio de la USS]. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5044>

Gálvez Miranda, C. (2021). *El principio de primacía de la realidad como mecanismo para determinar la desnaturalización del contrato de locación de servicios en la municipalidad de Chepén, La Libertad*. [Tesis para optar título de abogado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8923/G%c3%a1lvez%20Miranda%20Carlos%20Gerardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Haro, J. (2004). *Derecho individual del trabajo*. Primera Edición, RAO, Lima. p. 28.

García Barrionuevo, S. (2015). *La desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico en la Corte Superior de Justicia de Lima* [Tesis para optar título de abogado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de Tesis de la UCV. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24617/Garc%C3%ADa_BSM.pdf?sequence=1

Gayoso Salazar, H. (2020). *Dificultades en la aplicación del contrato de suplencia: Análisis de situaciones problemáticas desarrolladas en la jurisprudencia y en la práctica* [Trabajo de Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de Tesis de PUCP. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19280>

Arce Ortiz, E. G. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores.

Guzmán Romero, M. (2024). *Los factores que determinan la desnaturalización de contratos de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico en la Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento Aguas de Lima Norte S.A.* [Tesis para

optar título de abogado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

Recuperado de:

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/682900/Guzman_RM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reátegui Lozano, N. (2018). *Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de plazo fijo en los trabajadores del Poder Judicial – Distrito Judicial de San Martín – Tarapoto, periodo 2013-2014* [Tesis para optar título de abogado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de Tesis de la UCV.

Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30814/Reategui_LNE-SD.pdf?sequence=2

Ruiz Pacheco, L. (2016). *La desnaturalización del contrato de locación de servicios sujeto a plazo en un contrato de trabajo sujeto a modalidad en la Legislación peruana. Análisis a la luz de una interpretación finalista del principio de primaria de realidad* [Tesis para optar título de abogado, Unidad Católica San Pablo]. Repositorio de la Universidad Católica San Pablo. Recuperado de:

<https://gestion-repo.ucsp.edu.pe/items/25ee9033-3f6f-434b-9cfe-65e3492d046b/full>

ANEXOS**Guía de entrevista****LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS LABORALES, UN
MECANISMO DE PROTECCION DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR
BAJO EL REGIMEN 728****Entrevistado:**

Declaración de Consentimiento: Los investigadores desean informar que la participación en la validación de este cuestionario es completamente libre y voluntaria. Los participantes tienen la libertad de decidir si desean comenzar o finalizar su participación en cualquier momento. Los investigadores aseguran que la información obtenida será utilizada exclusivamente para los propósitos de esta investigación, manteniendo la confidencialidad, el anonimato y el respeto en todas las etapas del proceso. La continuación con el cuestionario implica un consentimiento tácito.

**OBJETIVO GENERAL: Analizar la desnaturalización de los contratos laborales
como un mecanismo de protección de los derechos del trabajador bajo el régimen
728.**

1. En su experiencia como litigante, ¿cuáles considera que son los criterios jurídicos o principios fundamentales más recurrentes y decisivos que se invocan para lograr la desnaturalización de un contrato modal?

2. ¿Cree usted que la amenaza de una demanda por desnaturalización de contrato es un factor disuasorio real y efectivo para que las empresas eviten incurrir en fraude laboral?

3. Considerando los efectos de la desnaturalización, ¿se puede afirmar que el marco legal peruano otorga una verdadera “estabilidad absoluta” al trabajador repuesto, o existen mecanismos que limitan dicha protección a corto o mediano plazo?

4. Considerando que la protección se basa en la Primacía de la Realidad, ¿cuáles son los indicios más contundentes para demostrar que una relación contractual modal encubre una necesidad permanente de la empresa?

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Identificar los principales obstáculos que enfrentan los trabajadores para lograr que se garantice la protección de sus derechos a través de la desnaturalización de sus contratos laborales bajo el régimen 728.

1. ¿Cuáles son los obstáculos procesales o económicos más significativos que limitan la eficacia de la desnaturalización de un contrato como mecanismo real para asegurar su estabilidad laboral?

2. ¿De qué manera la falta de conocimiento o el miedo a represalias por parte del trabajador constituyen un obstáculo real al momento de iniciar acciones legales por desnaturalización?

3. En su experiencia como litigante ¿Considera usted que existe un uso perverso del poder del empleador sobre el trabajador para evitar que este no pueda demostrar una relación laboral a plazo indeterminado y si existe en que formas se ha manifestado?

OBJETIVO ESPECIFICO 2: Analizar en qué medida la jurisprudencia del Poder Judicial, la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional contribuye a la eficacia de la desnaturalización de contratos como mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores.

1. ¿En qué medida considera que la emisión de sentencias casatorias o precedentes vinculantes por la Corte Suprema ha logrado unificar los criterios de los jueces inferiores al resolver casos de desnaturalización?

2. ¿De qué forma la interpretación que hacen los tribunales sobre la cláusula objetiva de contratación incide directamente en la protección de los derechos del trabajador bajo el régimen 728?

3. En su experiencia como litigante ¿Considera que la jurisprudencia favorece al trabajador en los procesos de desnaturalización de contratos, y si esto resulta eficaz en la protección de sus derechos?

Firma del entrevistado
Nombre del Entrevistado
Fecha;