



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Efectos de la Determinación del Plazo Máximo en los contratos de Obra  
Determinada o Servicio Específico en el Perú.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA:**

Tello Zamora, Jesús Ángela

**ASESOR:**

Dr. Flores Medina, Eleazar Armando

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**LIMA - PERÚ**

2017

---

**Mg. La Torre Guerrero Angel Fernando**  
**Presidente**

---

**Mg. Castro Rodriguez, Liliam Lesly**  
**Secretario**

---

**Dr. Flores Medina, Eleazar Armando**  
**Vocal**

**Dedicatoria:**

A mis abuelos, padres y hermanos por su constante preocupación por que culmine esta etapa de mi vida. Así como a mi Abuelo Nilo que desde el cielo sé que está muy orgulloso de mí.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, a mi familia y amigos por su apoyo incondicional durante el desarrollo de toda la tesis, personas que sin duda permanecerán a lo largo de mi vida acompañándome en mis logros.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Jesús Angela Tello Zamora, con DNI N° 48456935, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no han asidos falseados, duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y la consecuencia que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de marzo de 2018

---

Jesús Angela Tello Zamora

DNI N°: 48456935

## Presentación

Señores miembros del jurado:

La presente investigación titulada “**Efectos de la Determinación del Plazo Máximo en los contratos de Obra Determinada o Servicio Específico en el Perú**” que se pone a Vuestra consideración la cual tiene como propósito analizar las consecuencias de la falta de determinación clara del plazo máximo en los contratos de obra determinada y servicio específico para lo cual el estudio se enfocará en la desnaturalización de estos contratos por exceso del plazo máximo así como la repercusión en la estabilidad laboral en el Perú.

Así, cumpliendo con el reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, la investigación se ha organizado de la siguiente manera: en la parte introductoria se consignan la aproximación temática, trabajos previos o antecedentes, teorías relacionadas o marco teórico y la formulación del problema; estableciendo en este, el problema de investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos generales y específicos. En la segunda parte se abordará el marco metodológico en el que se sustenta el trabajo como una investigación desarrollada en el enfoque cualitativo, de tipo de estudio orientado a la comprensión a la luz del diseño de estudios de casos. Acto seguido se detallarán los resultados que permitirá arribar a las conclusiones y sugerencias, todo ello con los respaldos bibliográficos y de las evidencias contenidas en el anexo del presente trabajo de investigación.

La autora

## Índice

Página del jurado	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	¡Error! Marcador no definido.
Agradecimiento	¡Error! Marcador no definido.
Declaración de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	¡Error! Marcador no definido.
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	i¡Error! Marcador no definido.
<b>ABSTRACT</b>	¡Error! Marcador no definido.
<b>I. INTRODUCCION</b>	1
Aproximación temática	3
Trabajos previos	5
Teorías relacionadas al tema	10
Formulación del problema	37
Justificación	38
Objetivos	39
Supuesto Jurídico	40
<b>II. MÉTODO</b>	<b>42</b>
2.1. Tipo de investigación	43
2.2. Diseño de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Caracterización de sujetos	46
2.4. Población y Muestra	47
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.6. Método de análisis de datos	49
2.7. Tratamiento de la información: Unidades temáticas. Categorización	50
2.8. Aspectos éticos	50

<b>III. RESULTADOS</b>	<b>51</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>64</b>
<b>V. CONCLUSION</b>	<b>68</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>71</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b>	<b>73</b>
<b>VIII. ANEXOS</b>	¡Error! Marcador no definido.
<b>Anexo 1</b> Matriz de consistencia	¡Error! Marcador no definido.
<b>Anexo 2</b> Ficha de analisis normativo	¡Error! Marcador no definido.
<b>Anexo 3</b> Ficha de analisis jurisprudencial	¡Error! Marcador no definido.
<b>Anexo 4</b> Ficha de entrevista	¡Error! Marcador no definido.
<b>Anexo 5</b> Validación de Instrumentos	¡Error! Marcador no definido.

## RESUMEN

El presente trabajo se centrará en la problemática de la falta de determinación fidedigna del plazo máximo de duración en los contratos de obra determinada o servicio específico, lo que se evidencia en el artículo 63 de la LPCL pues no menciona límite de tiempo, tomándose como práctica habitual abocarse al artículo 74 que incorpora un plazo máximo de 5 años para todos aquellos contratos sin plazo máximo definido que aparezcan en los artículos precedentes. Situación que colisiona con un precedente vinculante que establece 8 años como máximo. Para ello se utilizará una metodología de enfoque cualitativo, siguiendo un tipo de investigación básico, con un diseño de estudio fenomenológico; y un escenario de estudio desarrollado en el distrito judicial de Lima Norte. También, se aplicará un plan de análisis o trayectoria metodológica basada en interpretación de normas; análisis de casos y recopilación de los criterios especialistas en el derecho laboral. Además, se utilizará herramientas de recolección de datos como entrevistas y encuestas, e instrumentos como fichas de entrevistas.

**Palabras clave:** contrato de obra determinada o servicio específico, fraude a la ley, estabilidad laboral, flexibilización laboral, desnaturalización de contrato de trabajo, contratación en cadena.

## **ABSTRACT**

The present work will focus on the problem of the lack of reliable determination of the maximum term in the contracts of specific work or specific service, which is evidenced in article 63 of the LPCL because it does not mention time limit, taking as practice It is usual to refer to article 74 that incorporates a maximum term of 5 years for all those contracts without a defined maximum term that appear in the preceding articles. Situation that collides with a binding precedent that establishes a maximum of 8 years. The methodology will use a qualitative approach, following a basic type of research, with a phenomenological study design; and a study scenario developed in the judicial district of Lima. Also, a plan of analysis or methodological trajectory based on interpretation of norms will be applied; Case analysis and compilation of specialist criteria in labor law. In addition, data collection tools such as interviews and surveys, and instruments such as interview cards will be used

**Key words:** specific work contract or specific service, fraud to the law, job stability, labor flexibility, denaturalization of work contract, binding precedent.

## **I. INTRODUCCION**

Es de conocimiento público que, a partir de la época del 90 se presentaron varios cambios con la Constitución de 1993 respecto al derecho al trabajo, con la cual se eliminó la estabilidad laboral absoluta pasando a una estabilidad laboral relativa; dando paso a la creación de los contratos modales, buscando beneficiar a las empresas en razón de la flexibilización laboral, encontrándose dentro de estos contratos al de obra determinada o servicio específico en que se centra esta investigación.

A pesar de que estos contratos están regulados en el artículo 63 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no se menciona plazo máximo de duración, por lo cual algunos consideran que es necesario remitirse al artículo 74 del mismo dispositivo legal, el cual establece 5 años para todos aquellos contratos que no cuenten con un plazo determinado. Sin embargo, por un lado, aparece un precedente vinculante que ha establecido el plazo de 8 años para estos contratos y por otro, cuestionamientos de parte de la doctrina que considera que establecer un plazo límite es contrario a la naturaleza jurídica de estos contratos, lo que ha motivado esta investigación.

En razón de lo mencionado, se ha tomado como objetivo principal analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú. De manera que es preciso identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico; así como analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley.

Esta investigación tiene relevancia jurídica, dado que a nivel científico determinará los efectos de la desnaturalización de estos contratos por el exceso de un plazo máximo hasta la fecha incierto. Mientras que, a nivel práctico, permitirá ser utilizado como material de consulta por los abogados y estudiantes de derecho interesados en el tema.

En tal sentido, con la intención de realizar un adecuado análisis, este estudio se dividirá en siete capítulos. Cabe precisar que se hará énfasis al primero.

En primer lugar, este capítulo desarrollará la introducción al tema, donde se tocará la realidad problemática que explicará brevemente el fondo del asunto; seguido por algunos trabajos previos tanto nacional como internacional.

Asimismo, se hará un estudio de algunas teorías relacionadas al tema y por último, el marco conceptual en el cual se explicaran ciertas definiciones relacionados con el tema.

### **Aproximación Temática**

El tema de investigación se centra en la problemática de la falta de esclarecimiento sobre el plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico; que son contratos sujetos a un plazo determinado, de naturaleza excepcional que busca satisfacer una necesidad temporal de la empresa.

Si bien, por un lado, el artículo 74 del Decreto Legislativo 003 -97-TR menciona que su duración máxima es de 5 años, existe jurisprudencia vinculante que ha establecido como plazo máximo 8 años, sumándole a esto el

sector de la doctrina considera que no debe establecerse un plazo máximo, ya que su duración dependerá de que se cumpla con el objeto de la contratación.

Ante tal discrepancia de criterios por parte de los legisladores como de los magistrados e incluso la doctrina, este estudio ha considerado pertinente analizar la naturaleza jurídica de estos contratos, contrastándolo con la aplicación de los principios de primacía de la realidad, causalidad y continuidad

Es así que aparece la desnaturalización de estos contratos de obra determinada o servicio específico, puesto que en aplicación del principio de primacía de la realidad se verifica que la relación laboral que se presenta en la realidad es distinta a la modalidad que se acogió mediante contrato.

Dentro de esta temática se analiza el principio de causalidad ya que, si bien estos contratos deben extinguirse una vez satisfecha la causa objetiva de su contratación, el empleador en razón de ello podría extender el plazo del contrato modal hasta por muchos años, dejando así al trabajador sin estabilidad laboral, ya que no existe un plazo máximo definido.

Asimismo, se toca el principio de continuidad, ya que la consecución de estos contratos demuestra que en muchas ocasiones las funciones desarrolladas dentro de éstos no responden a actividades temporales de la empresa, sino a permanentes.

Del mismo modo se hará énfasis en la repercusión negativa que tienen esta falta de determinación dl plazo máximo de duración de estos contratos tanto en la estabilidad laboral como en el fraude a la ley.

## Trabajos previos

Por otro lado, con el fin analizar mejor la problemática se ha realizado varias búsquedas sobre investigaciones anteriores tanto a nivel nacional como internacional. De manera que se cuenta con los siguientes trabajos:

Según, (Navarrete, 2012, p.190) en su Artículo “Un repaso a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización de los contratos modales” señala:

“Si bien es cierto que con la implementación de los contratos modales en nuestro ordenamiento jurídico laboral se ha obtenido una flexibilización para el empresariado, el Máximo intérprete de la Constitución ha hecho prevalecer al trabajo como un derecho fundamental y así logra que la utilización de los contratos temporales sean excepcionales, para que únicamente cumplan con el fin para el que fueron creados en observancia de las causas objetivas que para cada uno se prevé y de las necesidades circunstanciales y transitorias del empleador”

Resulta evidente que la simulación de relaciones laborales indeterminadas disfrazadas de otras modalidades de contratos se ha vuelto un fenómeno social de gran impacto en la vida no solo del trabajador sino de su familia, ya que, al no contar con un contrato de trabajo indeterminado, se pierde de la posibilidad de obtener estabilidad laboral y otros beneficios sociales. Sin embargo, el trabajador no se encuentra totalmente desprotegido, ya que cuenta con derechos laborales de los cuales se puede valer para lograr el respeto de su dignidad.

Según, (Cortés, 2006, p. 252) en su Artículo “Plazo Máximo del contrato para obra determinada o servicio específico”; señala:

La insuficiencia en su regulación de este tipo de contrato modal es sustentada en la falta de fundamentación que da la Corte Suprema acerca sobre su postura; en la cual señala que al tener mínima argumentación dicho precedente deviene en vulnerable ante cualquier instancia judicial; siendo que cualquier otra con un superior razonamiento podrá no acogerse a los mencionados precedentes

obligatorios, tal como lo expresa el artículo 22 del Texto Único de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

El plazo establecido en el mencionado precedente vinculante, resulta ineficaz, toda vez que no cuenta con un sustento jurídico o técnico válido para determinar los 8 años, por lo mismo, en razón de que los pronunciamientos de los jueces deben estar debidamente motivados, no debería de tomarse en cuenta al momento de analizar el plazo para alcanzar la estabilidad laboral en los contratos de obra determinada o servicio específico.

Es por ello, para evitar el mal uso de dicha figura contractual, las sentencias judiciales deberían establecer con mayor claridad las características que deben de tener este tipo de contratos; así como, los elementos que deberían ser considerados para su desnaturalización de manera expresa.

Por su parte, (Quirós, 2008, p. 236) en su Artículo “Contratos Modales para Obra Determinada o servicio específico ¿Plazo máximo 8 años?”; que se desarrolló en la Universidad Alas Peruanas, donde se obtuvo como conclusión:

(..) No es acertada la tendencia jurisprudencial de establecer para el caso de los contratos laborales modales para obra determinada o servicio específico se establezca que si se prolongan de ocho años a más recién en ese tiempo se desnaturalizan y se vuelven indefinidos; porque pensamos que es preferible seguir el mismo esquema fijado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR, en su artículo 74, donde establece (...) un plazo en conjunto de 5 años.

Este autor al igual que el anterior concuerda en que los jueces han de apartarse del criterio tomado por La Corte Suprema sobre los 8 años de plazo máximo de los contratos específicos, dado que deviene jurídicamente cuestionable por la falta de argumentos respecto a la determinación del plazo.

Por lo mismo, ya que no se cuenta con un plazo específico para ese tipo de contratos, se menciona que lo mejor es ceñirse a los 5 años establecido en

la legislación laboral de la actividad privada, sin embargo este estudio considera, que la determinación de un límite de tiempo máximo para la desnaturalización de estos contratos debe llevar a un estudio exhaustivo, pues la naturaleza jurídica de estos contratos no responden fácilmente a plazos, sino más bien al cumplimiento de los objetivos por lo que se realizó la contratación.

### **Tesis Nacionales**

Carbajal (2015) en su tesis para optar el grado Académico de Magister titulada “Estabilidad Laboral y contratos Temporales en las Entidades Públicas del Estado- 2014”, presentada en la Universidad de Huánuco. Quien al término de su investigación tuvo como una de sus conclusiones que:

[...] Los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en la estabilidad laboral, que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa. El establecimiento de un sistema que garantice una protección contra el despido arbitrario del trabajador que no es necesariamente la indemnización, el Tribunal Constitucional ha ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta

La contratación temporal nace de una reforma laboral, ocasionando que el empleador pueda escoger la forma de contratación, la cual ha tenido repercusión en desventajas para el trabajador; siendo que, pueda contratarse a trabajadores con distintas modalidades laborales teniendo la misma categoría ocupacional.

Según Concha (2014) en su tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial titulado: “Análisis De La Estabilidad Laboral De Los Trabajadores De Confianza Según El Tribunal

Constitucional”, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Concluyó en una de sus conclusiones que:

El tipo de estabilidad que se encuentra regulado en el Perú es el de la estabilidad laboral relativa impropia, en este sistema la protección contra el despido arbitrario del trabajador es la indemnización, Teniendo su excepción en el despido nulo (estabilidad laboral absoluta). Sin embargo los recientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional han ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta.

Respecto al contrato de trabajo, la estabilidad laboral tiene como objetivo su conservación ante los posibles sucesos que se pudieran presentarse durante la relación laboral teniéndose como fundamento el principio de continuidad. El derecho de poder acceder a un puesto de trabajo como el de conservarlo; siendo este último la base de la estabilidad laboral debido a que un trabajador sólo podría ser despedido por una causa justa.

Ruiz (2016) en su tesis para obtener el grado de bachiller titulado “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 Primacía De La Realidad”, presentada en la Universidad Católica San Pablo, en el departamento de Arequipa. En donde una de sus conclusiones menciona que:

Tomando en cuenta que el principio de primacía de la realidad tiene por función ser un mecanismo de preservación del orden público laboral y por fundamento principal a la dignidad humana, concluimos que dicho principio tiene una finalidad inmediata que es el reconocimiento de la verdadera relación laboral –en el caso del fraude a la ley, mediante la aplicación de la norma eludida, y en el caso de la simulación relativa, mediante el reconocimiento de la relación laboral– y una finalidad mediata que es la defensa de la dignidad del trabajador; siendo que al corresponderse ambas finalidades recíprocamente, las nuevas formas de prestación de servicios no pueden dar lugar al fraude laboral.

Es en ese sentido, que una de las medidas para evitar el fraude a la ley es la formalidad del contrato por escrito; siendo que en un posible proceso judicial por desnaturalización, el trabajador pudiera alegar dicha causa objetiva. La primacía de la realidad tiene como propósito proteger la dignidad humana, en este caso la del trabajador, por lo que no pudiera permitirse la simulación relativa ni el fraude a la ley.

Rueda (2011) en su tesis para optar el grado Académico de Magister titulada “La inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS”, presentada en la Universidad San Martín de Porres. Tuvo entre sus conclusiones que:

[...]Se debe tender a la unificación del régimen laboral en el sector público, que responda a una adecuada política laboral respetuosa de los derechos fundamentales y principios laborales

En relación a lo señalado en la recomendación del tesista se podría usar de manera análoga en las formas de contratación de trabajadores docentes, con el fin de eliminar toda desigualdad de Derechos que actualmente está generando la Ley Universitaria, sería una medida justa que se unifique el régimen laboral de los trabajadores docentes, considerando los derechos Constitucionales y los Principios que inspiran el Derecho Laboral, a efectos de respetarse su dignidad como Persona.

#### **Tesis Internacional:**

En el Convenio 111 de la OIT denominado “convenio sobre la discriminación (Empleo y ocupación)” menciona que todo aquel acto con voluntad de sujetos empresariales o privados no deberá diferenciar el contratar con un trabajador a plazo fijo o a tiempo indeterminado, salvo justificación razonable que lo amerite.

Siendo que, la distinta duración de los contratos es justificación para hacer diferencia arbitraria en el sentido de percepción de beneficios laborales, puesto que, todo trabajador por su misma condición es perceptible de los mismos derechos (gratificación, sueldo, vacaciones, etc.).

El presente estudio desarrollará algunas teorías que permitan analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú.

## **Teorías relacionadas al Tema**

### **Alcances Del Contrato De Trabajo**

#### **Definición**

Como primer punto, se darán algunos alcances sobre el contrato de trabajo, que permitan tener un mejor entendimiento del tema.

En primer lugar, cuando se piensa en la palabra contrato de trabajo se viene a la mente aquel acuerdo de voluntades que regula la creación de una relación laboral entre un empleador y un trabajador, la cual se encuentra plasmada en un documento. Sin embargo, no todos los contratos de trabajo tienen esta exigencia, pues en el caso de los indeterminados se puede obviar dicha formalidad.

#### **Elementos del contrato de trabajo**

En segundo lugar, si bien en el Perú existen distintas formas de trabajo, solo algunas de estas formas se encuentran reconocidas por la autoridad de trabajo. Estas deben contener ciertas características esenciales y comunes en toda relación laboral reconocida, como la prestación personal, la subordinación y remuneración como se explica en adelante.

Según Carhuatocto (2010, p 38) la prestación del trabajador “supone la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laborativa, esto es, su fuerza o capacidad de trabajo”

Es decir, a diferencia de otros trabajos, esta relación laboral se llevará a cabo dentro de un centro de trabajo determinado por el empleador, donde el trabajador prestará su servicio de manera física, y no podrá ser remplazado en el momento que este desee por un tercero, con excepción de ciertas circunstancias como el caso de descansos médicos o que se ausente por maternidad, entre otros.

Sin embargo, es importante señalar que dicha característica también puede presentarse en otros trabajos realizados mediante contratos de distinta naturaleza a los reconocidos por la autoridad de trabajo, como es el caso de los contratos de locación de servicio.

Otro elemento presente en todos los contratos de trabajo es la subordinación, ya que pone al empleador en una posición de poder por encima del trabajador, debiendo este último seguir las directivas del primero.

En palabras de Toyama (2008, p. 51) respecto a la subordinación:

Este elemento implica la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador, las que se exteriorizan mediante: cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, utilización de uniformes, existencia de documentos que demuestren la dirección del empleador, imposición de sanciones disciplinarias, sometiendo a los procesos productivos, comunicación indicando el lugar y horario de trabajo o las nuevas funciones, entre otras conductas de subordinación.

De lo mencionado por el autor se entiende a la subordinación no solo como unas facultades de las que se encuentra investido e empleador, sino que

además este se encuentra obligado a dirigir la marcha del trabajo y las condiciones en que realizan sus actividades los trabajadores pues debe velar por orden de la empresa y la seguridad de los trabajadores, asumiendo responsabilidades ante accidentes de trabajo ocurridos y la falta del correcto funcionamiento de la empresa.

Para Camerlynck en Gómez (2010, p 372) sobre la subordinación: “es el estado de autoridad impuesta por el empleador al trabajador, a quien le otorga las órdenes concernientes a la ejecución del trabajo, controla su cumplimiento y verifica ulteriormente sus resultados.

Asimismo es necesario mencionar que la subordinación es uno de los indicios por excelencia en que ponen atención los fiscalizadores laborales o jueces de juzgados laborales, ya que las facultades de dirección son evidentes ante la existencia de un memorándum, que se marque un horario de entrada y salida o que incluso se le asigne un correo institucional de la empresa donde reiteradas veces entregue informe de sus actividades, demuestran una relación de dependencia con la otra persona contratante, por lo tanto la vinculación ya no es transversal.

El último elemento al que se hace alusión es la remuneración; entendida como aquella contraprestación que recibe el trabajador por la actividad que realiza en favor del empleador, la que busca cubrir las necesidades personales del trabajador y su familia. En ese sentido es un medio de realización personal y contribuye al desarrollo económico del país.

Gonzales, (2013, p.8); respecto a la remuneración menciona: “La onerosidad del contrato de trabajo implica que el trabajador que presta sus

servicios subordinados perciba como contraprestación un pago (remuneración) por parte del empleador, sea en dinero o en especie”

Como menciona el autor, esta remuneración no solo puede ser pagada en dinero sino también en especie, lo que hace alusión a alimentos de primera necesidad, vestimenta, entre otros.

También es considerado como un derecho del trabajador constitucionalmente reconocido, y por lo mismo irrenunciable. Sin embargo, en la práctica se ve que, a pesar de que a los trabajadores reconocidos por la autoridad administrativa se les paga una suma dineraria por la prestación realizada, muchas veces los empleadores están acostumbrados a no pagar a su personal, el trabajo en sobretiempo, con lo que se evidencia un abuso de poder de su parte.

Por lo mismo, la legislación laboral ha consignado no solo la obligación del empleador de realizar una contraprestación dineraria por el trabajo como regla general, sino que también existe una norma especial sobre el trabajo en sobretiempo. En esa línea se puede decir que el derecho al pago de horas extras se encuentra dentro del derecho a la remuneración que tiene el trabajador.

Además, es preciso señalar a diferencia del régimen del voluntariado, todas las demás actividades de trabajo deben ser retribuidas económicamente. Ahora, el hecho de que las partes hayan acordado no cobrarla no anula el derecho que tiene el trabajador de exigir su pago y que se pueda reconocer la existencia de un contrato de trabajo.

## **Clases de contratos**

En tercer lugar, es indispensable aclarar que no todos los contratos de trabajo son iguales. Estos se dividen en indeterminados, modales, y a tiempo parcial según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Según Toyama (2017, p. 37) sobre contrato a plazo indeterminado: “Es aquel del cual se conoce su fecha de inicio, pero no su fecha de culminación”

Por un lado, los contratos indeterminados, poseen las mismas características que los otros contratos con la diferencia de que prima la intención de perdurar en el tiempo y permite que el trabajador cuente con mayores derechos laborales como la protección contra el despido arbitrario, el respeto de las jornadas reales de trabajo, contraprestaciones dinerarias por lo común más altas; asimismo, el acceso a libertades colectivas como: sindicalización, negociación colectiva, huelga y la participación.

De lo mencionado se puede decir que la presunción de duración indeterminada está ligada al principio de indubio pro operario, ya que siempre este tipo de contrato beneficia al trabajador. Pues no solo se consigue acceder a la tan ansiada estabilidad laboral, sino que desarrolla otros derechos individuales y colectivos.

Si bien cuando se habla de contratos existe una presunción de que este sea indeterminado como regla general, en la práctica puede apreciarse que resulta todo lo contrario, ya que la mayoría de contratos que existen en el régimen privado son los contratos modales, dado que no resulta rentable a los empleadores tener dentro de sus empresas muchos trabajadores indeterminados, ya que consideran que afectan la economía empresarial.

Por otro lado, aparecen los contratos modales o a plazo fijo, los cuales tiene una duración establecida en el contrato.

Respecto a los Contrato a Plazo Fijo, Ávalos (2008, p. 17) menciona:

“Excepcionalmente la ley ha previsto la contratación a plazo determinado, la cual, para ser válida, deberá cumplir con ciertas formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales, pues de lo contrario la contratación podría devenir en ilícita y, en consecuencia, desnaturalizarse y reputarse como un contrato de trabajo a plazo indeterminado”

Los contratos sujetos a modalidad a diferencia de los indeterminados requieren una mayor formalidad, puesto que en ellos no es válida la presunción de una relación laboral temporal, sino que esta relación debe de probarse, por lo mismo que se exige su comunicación ante la autoridad de trabajo dentro de un plazo establecido y su validez requiere cumplir ciertos requisitos dados tanto por la norma como por la autoridad de trabajo, que en el caso peruano es el ministerio de trabajo y promoción del empleo. Además, si bien se establecen plazos fijos, esto no se presenta literalmente en todos los tipos de contratos modales, ya que la duración de algunos depende de la naturaleza de la prestación del servicio.

Respecto a las clases de contratos modales Mesinas (2008, p. 38) refiere: Que a excepción a la regla general (contrato indeterminado), existen aquellos contratos laborales modales o plazo determinado; que se califican en: contratos temporales, contratos accidentales y de contratos de obra o servicio, quienes cuentan con sus respectivas sub calificaciones.

Es evidente que los contratos modales se rigen por ciertos lineamientos generales, sin embargo, cada una de sus clases desarrollan características propias, que deben ser atendidas por el derecho laboral e incluso por la norma

común, ya que existen ciertos vacíos legislativos que no permiten un adecuado tratamiento.

Para Durand como se citó en Gómez (2010, p 326) el contrato modal es “Aquel cuyo vencimiento está fijado por un evento futuro y cierto, no dependiendo su resolución a la exclusiva voluntad de las partes”

La doctrina nos señala que, los contratos de trabajo sujetos a modalidad se encuentran en la categoría de plazo determinado, cuya duración es preestablecida en el momento de la celebración del contrato; siendo que, su naturaleza es determinante en el tiempo pudiendo ser a plazo cierto, por la naturaleza del trabajo a realizar, o por estar sometido a una determinada condición, por lo que el plazo sería determinable. Es decir, se sabe que culminará en algún momento a pesar de que el plazo no haya sido fijado; sin embargo, en todo plazo determinable las condiciones o circunstancias que darán fin al contrato deben ser claras.

Asimismo, Actualidad Jurídica en su revista N° 275 (2016, p. 18) sobre la contratación modal refiere: “liga la duración del vínculo laboral a la subsistencia de las fuentes que le dio origen; por lo que, es correcto señalar que una característica relevante de la dicha contratación es que nace siendo intrínsecamente temporal”

Además, la naturaleza de estos contratos responde a necesidades temporales de la empresa contratante, por lo mismo que es una característica rígida que llegue a su fin en el tiempo, a diferencia de la presunción de perdurabilidad de los contratos indeterminados.

Ahora, el tercer tipo de contratos es aquel a tiempo parcial, el cual cuenta con las mismas características, pero la jornada de trabajo no es completa, de manera que la remuneración se encuentra determinada en atención a las horas de trabajo prestadas.

Según Gonzales, (2013, p. 155) sobre la contratación de trabajo a tiempo parcial refiere:

“es una de las modalidades de vinculación laboral, que aparentaría, a primera impresión, ser más bien un régimen laboral especial; en tanto como se detallará más adelante- por temas de productividad empresarial, los trabajadores que se sometan a esta forma de vinculación no tendrían derecho al pago de todos los beneficios socio laborales inherentes al régimen laboral general de la actividad privada”.

Este tipo de contratos es de uso habitual en nuestra legislación laboral, ya que permite a los empleadores evitar el pago de varios derechos a los trabajadores como las vacaciones anuales, además de ir acompañado de jornadas de trabajo rotativas, prácticas que son utilizadas comúnmente por las cadenas de restaurantes de comida rápida, call center, supermercados, entre otras empresas. Muchas veces llegando a vulnerar los derechos de los trabajadores, ya que se les hace trabajar cerca a las 8 horas diarias hasta el término de sus funciones, sin pagos por sobretiempo.

### **Naturaleza Jurídica De Los Contratos De Obra Determinada O Servicio Específico**

Como segundo punto a tratar, la investigación se enfocará en analizar la naturaleza jurídica de los contratos de obra determinada o servicio específico como contrato modal, para lo cual se hará énfasis en su concepto, objeto y duración.

## Concepto

En primer lugar, el artículo 63° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, menciona lo siguiente: “Los contratos para Obra Determinada o Servicio Específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la Obra o Servicio Objeto de la contratación”.

Como se puede apreciar según la definición que maneja la LPCL las características principales de estos contratos son el objeto o causa de la contratación y su temporalidad; sin embargo, esta investigación considera que una no está por encima de la otra, sino que ambas deben tener íntima vinculación entre ellas.

Para Sanguinetti (2008, p.74):

(...) Tratándose del artículo 53, (...) el factor determinante del carácter limitado en el tiempo del contrato es la existencia de una específica situación empresarial, (...) mientras que, en los contratos de obra determinada o servicio específico, (...) ocurre exactamente lo contrario: Es decir, es la transitoriedad de la labor, al margen de su origen, la que en principio justifica su celebración.

Este autor mantiene un criterio distinto al seguido por el presente estudio, ya que considera que la naturaleza jurídica de estos contratos radica en que la actividad que realiza el trabajador debe ser obligatoriamente temporal, puesto que la obra o servicio tiene un fin conocido o es evidente que llegará a culminarse dentro de un tiempo no necesariamente fijado, pero sí determinable. Es decir, la causa de la contratación no puede ser perpetua.

## Objeto

En segundo lugar, es preciso analizar el objeto de este tipo de contratación modal, ya que es una de sus principales características. Es así que, en ese contexto el objeto del contrato se centra en cubrir una necesidad de la empresa, mediante la actividad realizada por los trabajadores.

En palabras de Sanguinetti (2008, p. 74)

La celebración de este contrato no procede, sin embargo, para la realización de cualquier clase de tareas de carácter específico y duración determinada, sino solamente respecto de aquellas que, teniendo de forma inequívoca tales características, formen parte de las actividades habituales de la empresa. Es decir, tareas que, integrándose dentro de sus tareas ordinarias o normales, sean temporales per se, es decir, por su propia naturaleza y no debido a la concurrencia de factores exógenos.

El autor deja notar, que la exigencia de la temporalidad y el objeto previamente establecido son características que se encuentran presente también en otros contratos modales; sin embargo, añade la exigencia de la realización de una actividad habitual como elemento esencial de estos contratos, que la diferencian de los demás tipos de contrataciones.

Según Saldaña (2016, p. 54-55) respecto a las actividades empresariales menciona:

La generalidad de la disposición legal puede llevar a poner en cuestión al principio de preferencia de la contratación por tiempo indefinido en el marco de labores habituales o permanentes de las empresas. En primer lugar, no se indica el ámbito de operatividad del contrato de obra determinada o servicio específico; o bien pueden ser las actividades o necesidades empresariales transitorias (léase, extraordinarias) o bien las actividades permanentes (léase ordinarias). Nos parece que en el primer caso no existe mayor problema, pues las labores transitorias son precisamente terreno abandonado para el contrato de obra o servicio. No obstante, el segundo sí plantea varios problemas, en la medida que se podría fragmentar en

obras determinadas las labores permanentes de una empresa. Cada tornillo que se haga, cada departamento de un edificio, cada pedido, cada curso escolar corre el riesgo de ser considerado una "obra determinada o servicio específico". Y ello implicaría desaparecer virtualmente la contratación indefinida.

Si bien como menciona el autor, el dispositivo legal que regula este tipo de contratos es muy insípido, ya que no precisa si el tipo de labores realizadas por el trabajador deben ser habituales o permanentes, no necesariamente se deja tal circunstancia al antojo del empleador, ya que la misma norma señala el carácter temporal de la contratación, por lo cual es evidente que estos contratos se remiten a actividades habituales de la empresa, dígase de actividades que a pesar de ser transitorias no son excepcionales.

Esto hace referencia a que las actividades que pueda desarrollar la empresa de manera excepcional no deben ser consagradas dentro de un contrato de obra determinada o servicio específico, a pesar de tener un plazo establecido y una causa justificante ya que fueron requeridas por un factor externo que fácilmente encuadra en los tipos de contrato de naturaleza temporal o accidental.

Según Castillo, citado en la revista jurídica 360 (2014, párrafo. 22) refiere:

Conviene mencionar que las actividades principales de una Empresa, pueden ser clasificadas en actividades permanentes, o actividades temporales. Las labores permanentes son aquellas que la empresa desarrolla de forma cotidiana, conforme a la naturaleza de sus actividades en condiciones normales. En contraposición, las actividades temporales –así sean parte de la actividad principal de la empresa- son aquellas en las cuales se puede identificar una duración predeterminada en función a las características del servicio que constituye la actividad a realizar.

De lo mencionado por el autor, se entiende que para que se considere un contrato como de obra determinado o servicio específico es preciso que las actividades sean habituales las cuales se pueden presentar dentro de las

actividades principales como de las secundarias de la empresa entre otras; excluyendo así las actividades permanentes que se generen tanto dentro de las actividades principales de la empresa como las que surjan por factores externos que serán recogidas por contratos de otra naturaleza.

En resumen, el objeto del contrato de obra determinada o servicio específico responde a cubrir una necesidad de la empresa mediante la realización de una labor habitual de la empresa.

## **Duración**

En tercer lugar, es preciso analizar la duración de estos contratos ya que existe mucha incertidumbre en cuanto al plazo máximo de éstos.

El artículo 63 de La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que se encarga de regular los contratos de obra determinada o servicio específico no menciona un plazo límite de contratación, además de no fijar el tiempo que debe pasar entre cada renovación con lo que se entiende que estos pueden ser consecutivos o discontinuos.

Según Actualidad Jurídica N° 275 (2016, p. 25) sobre la duración de contrato de obra determinada o servicio específico:

Se caracterizan por tener término resolutorio incierto, tal y como se aprecia en el párrafo final del artículo 63 de la LPCL, “se podrán celebrar las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación”. Esta disposición denota claramente la incertidumbre respecto de la duración del contrato, y es que, en esencia, en estos casos la temporalidad es intrínseca a la obra o servicio, y nunca dependerá de la voluntad unilateral del empleador u otra causa ajena a la propia obra o servicio. Debido a la propia naturaleza de este contrato, no podría el empleador utilizarlo para contratar actividades de la empresa que sean permanentes, aplicándoles arbitrariamente un determinado plazo.”

A diferencia del autor esta investigación considera que el momento de la extinción de los contratos de obra determinada o servicio específico se encontraría ligada a cuándo considere el empleador que se encuentra satisfecha la causa que generó la contratación, ya que a pesar de que los contratos son bilaterales, la voluntad del empleador en muchos casos se superpone a la del trabajador debido a que este último tiene la necesidad de ser contratado, permitiendo el abuso de estos contratos, más aun cuando el límite de tiempo en esta modalidad responde a un término y no a un plazo fijo ya que puede ser tanto determinado como determinable.

En esa línea Arce (2008, p 64) respecto al término señala: “En doctrina el término, supone la determinación de una fecha concreta de contrato o también la fijación de una fecha cierta pero desconocida con exactitud, mientras la condición está sujeta a una fecha incierta que incluso no se sabe si tal día llegará”.

El autor aclara que, no se puede hablar de una condición, dado que revestiría que quizá el contrato no pueda llegar a su término, por lo mismo lo más adecuado es que se haga referencia a un término, donde se tiene seguridad que determinada circunstancia llegará a su fin como sucede en los casos de estos contratos, ya que algunos mencionan fecha cierta en el contrato, mientras que otros una fecha aproximada que incluso puede ser ampliada porque no se culminó determinado servicio, pero que se sabe tendrá un fin aproximado.

Ante la falta de plazo de duración de estos contratos, la jurisprudencia como la doctrina por mucho tiempo ha optado por aplicar el artículo 74 de la LPCL, el cual establece para todos los contratos anteriores a ese artículo:

celebrar contratos menores que no excedan el límite de duración establecido para cada modalidad, y en caso de realizarse contratos en encadenamiento, que éstos no superen el plazo de 5 años. Sin embargo, otro sector cuestionaba una supuesta interpretación errónea de este artículo, dando paso a dos posturas.

Por un lado, Sanguineti citado por Cortés y Rosas en la revista Actualidad jurídica N° 151 (2006, p 250) “En cambio, para el “encadenamiento” de modalidades distintas- y también de aquellas para las que no se haya fijado un plazo máximo – es de aplicación lo dispuesto inmediatamente después por el propio artículo 74”

Se entiende que el autor intenta explicar que al estar el artículo 74 dentro de las normas comunes, es aplicable a todos los contratos contenidos en los artículos precedentes, sobre todo cuando busca suplir algún vacío como es el caso del artículo 63° que no cuenta con un plazo máximo de contratación.

La idea de establecer un máximo de tiempo en que se encuentran vigentes estos contratos no resulta contraria a su naturaleza, ya que dejar al libre albedrío del empleador el término, podría devenir en una arbitrariedad, pudiendo extender su duración a su antojo, originándose un quebrantamiento del carácter temporal de estos contratos y de la causa justificante de la contratación, por lo que este estudio considera que es razonable el plazo de 5 años que el legislador ha establecido para los contratos modales.

En una postura contraria Toyama citado por Cortés y Rosas en la revista Actualidad jurídica N° 151 (2006, p 250) menciona:

En nuestra opinión, el plazo máximo previsto en la LPCL (artículo 74) no puede ser aplicado para aquellos contratos que no tienen una duración máxima prevista por el legislador (...). En estos casos (...) la duración debe estar relacionada con la

vigencia de la causa de contratación temporal: a nuestro juicio, es razonable que una empresa suscriba un contrato para un proyecto específico que tiene una duración de 6 años o que se contrate a un trabajador temporal (suplencia) por más de 5 años si el titular se retira por estudios profesionales”

El autor, intenta fundamentar la imposibilidad de establecer un plazo como el de 5 años, ya que este límite es usado para regular la duración de contratos encadenados de modalidades que tienen establecida plazos máximos de duración para contrataciones de la misma modalidad; sin embargo, la modalidad de contratos de obra determinada o servicio específico no cuenta con un plazo máximo. Además, que, tal duración se encuentra ligada al momento en que se satisfaga la obra o servicio requerido.

Por el contrario, Sanguineti (2008, p78-79) refiere sobre la duración del contrato de obra determinada o servicio específico:

En función del tiempo necesario para la conclusión de las tareas que, dentro del conjunto, deba realizar cada trabajador. Esta es una posibilidad que entra perfectamente dentro de los términos de la definición de este contrato, que en ningún momento exige que el trabajador sea contratado por todo el tiempo necesario para la ejecución íntegra de la obra o la prestación completa del servicio. Lo decisivo es, pues aquí también, que la obra o el servicio que sirven de fundamento para la contratación sean temporales por su propia naturaleza.

De acuerdo a lo mencionado por el autor, esta investigación considera que una buena medida para aplicar un plazo establecido y al mismo tiempo no vulnerar el objeto de la contratación es que la causa de la contratación se adecue al plazo mediante la realización de actividades que satisfagan parte de la obra o servicio total., en los casos donde la actividad a realizar responde a un contrato de obra determinada o servicio específico y no de una actividad permanente, la cual puede llevarse a cabo mediante la satisfacción de pequeños proyectos dentro de uno más grande, que de regularse en un solo contrato podría caer en una desnaturalización del sentido de la temporalidad y exceder el plazo de 5 años.

Por otra parte, ante los criterios contrapuestos la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia dictó el precedente vinculante N°1809-2004 estableciendo 8 años como plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico, tanto para un solo contrato de duración prolongada o de contratos en cadena.

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

Este precedente ha sido duramente cuestionado, puesto que en tal sentencia no se encuentra fundamento para la determinación del plazo, por lo que recaería en una resolución judicial que no está adecuadamente motivada, ya que toda resolución de los jueces debe tener un fundamento jurídico.

Según Rafael Bielsa citado por Quiroz (2008, pg. 231) sobre el vacío legal o llamada también “laguna del derecho” en los contratos de obra determinada o servicio específico nos dice que:

Es cuando la solución del caso no se encuadra en los conceptos legales, por no ser claros”, que la jurisprudencia se está encargando de cubrirla, sin embargo, queda sin una respuesta clara por qué la Corte Suprema ha establecido que el plazo máximo de contratación sea 8 años, ya que los argumentos expuestos en las sentencias antes anotadas también podrían haber servido de sustento para establecer 10, 11 ó 12 años de plazo máximo.

A decir de ello, la corte suprema en vez de solo dilucidar si debe o no respetarse el plazo máximo de 5 años en los contratos de obra determinada o servicio específico, se atribuye la facultad de establecer un plazo a estos contratos cuando su función es meramente interpretativa, cuando en realidad esta función le corresponde al legislador.

Actualidad Jurídica N° 151, (pg. 252) Según Cortés y Rosas,

Al respecto cabe preguntarse, en primer lugar, porqué establecer un plazo expresado en número de años, si toda la argumentación ha estado basada en que este contrato finaliza cuando termina la obra. En esta misma lógica consideramos que la contratación temporal por esta causal no puede ser indefinida y que el Juez en cada caso concreto determinaría si existe una desnaturalización por simulación o fraude. Ahora bien, entendemos que la Corte Suprema abrió una puerta, que luego decidió cerrarla, pero con un plazo mayor, supuestamente en aras de la razonabilidad

Es ilógico que por un lado la corte suprema desarrolle la necesidad de que estos contratos estén ligados a la causa objetiva de contratación y al final resuelvan que debe establecerse 8 años para esto contratos sin fundamento alguno, a lo que se considera que lo que buscaban era evitar el abuso de estas figuras rompiéndose el carácter temporal de estos contratos; sin embargo, hubiese bastado con respetar el plazo de 5 años.

Asimismo, no se establece un lapso de tiempo específico como máximo entre cada renovación de contrato que corte con la cuantificación de los 8 años de trabajo con un mismo empleador. De manera que, si un empleador considera volver a contratar a un empleado que tuvo hace muchísimos años, y que por el pasar del tiempo el empleador entiende que se crea una relación contractual nueva, estaría en un error; ya que, según la regulación de estos contratos así hayan pasado 10 años entre cada contrato, lo que importaría es que la sumatoria de ambos contratos superen los 8 años para transformar esta

relación temporal en una indeterminada, lo cual resulta irrazonable y desproporcionada.

### **El Fraude a la Ley en los contratos de Obra Determinada o Servicio Específico.**

Como tercer punto a tratar, se ha considerado analizar la desnaturalización de estos contratos, ya que es evidente que los magistrados y los legisladores al establecer plazos máximos, pretenden evitar la desnaturalización de estos contratos y de suceder ello tutelar dicha situación.

Muchas veces los fiscalizadores de trabajo, así como en la vía judicial han podido observar la existencia de contratos fraudulentos que se han originado mediante la simulación de actividades de trabajo distintas a las contenidas dentro del objeto previamente consignado en los contratos de obra o servicio; de manera que, se genera una desnaturalización de estos. Esta situación se genera por varias causas, de las cuales algunas son debido a la falta de determinación del plazo de estos contratos. Sin embargo, se ha pasado a analizar todos los supuestos de desnaturalización.

#### **Supuestos:**

El artículo 77° de la LPCL, dentro del capítulo VII hace mención a varios supuestos de desnaturalización, de los cuales se pueden aplicar algunos a los tipos de contratos de obra determinada o servicio específico.

Actualidad Jurídica N° 275 (2016, Pp. 15-16) “La legislación laboral ha calificado como desnaturalización aquellos supuestos en los cuales los contratos temporales de trabajo deben ser considerados a plazo indefinido.

Entre tales supuestos se contemplan causales vinculadas a la ausencia de la formalidad escrita, la extinción de la causa de temporalidad y, asimismo, supuestos de simulación y fraude”.

En primer lugar, cuando se transgrede el plazo establecido en el contrato o la fecha de las renovaciones, ya que el trabajador pese a esa situación se mantiene en sus labores habituales, más aún cuando dichas labores exceden al plazo máximo establecido.

Actualidad Jurídica N° 275 (2016, p. 23) La consecuencia legal de la inobservancia de plazo, según la misma Corte, es la mutación del vínculo laboral, y por ello el propio legislador ha fijado un límite temporal máximo de cinco años de duración de los contratos de trabajo modales, tendiendo además a la naturaleza especial del contrato de trabajo, sancionando la inobservancia con la declaración de la existencia de un contrato de trabajo de duración indefinida.

Bajo estos términos, aquellos contratos de obra determinada o servicio específico que excedan el plazo establecido en los contratos o que superen el máximo legal, el cual puede ser de 5 años según el artículo 74 de la LPCL, sufrirán una desnaturalización ya que se rompe la temporalidad, pues no se puede esperar que un trabajador este laborando por muchos años sin ninguna estabilidad, transformándose así estos contratos en indeterminados.

En segundo lugar, cuando, el trabajador que se encuentra bajo la modalidad de obra determinada o servicio específico continúa laborando después de concluida la causa que dio origen a la contratación.

Es decir, se va contra la razón de existir de los contratos de obra determinada o servicio específico dado que están intrínsecamente ligados a la satisfacción de su objeto, mediante el desarrollo de actividades habituales de la empresa.

Ante ello Sanguinetti menciona como una posibilidad, el establecer una cláusula dentro del contrato que se active cuando la obra o servicio culmine antes que el plazo, permitiendo la ampliación del objeto hasta que se cumpla el plazo.

Esta acotación del autor para la presente investigación no resulta del todo apropiada ya que el marco normativo de estos contratos exige que este objeto sea previamente determinado, con lo que la única salida es que se determine en el momento de la realización del contrato la segunda causa justificante que sea aplicado solo cuando se dé la circunstancia descrita, mas no se puede establecer otro objeto determinado al culminar el primer objetivo.

En tercer lugar, hace mención al contrato de suplencia cuando vencido el plazo del contrato el trabajador permanente no se restituye en el puesto y continúa laborando el sustituto que pasaría ser indefinido; sin embargo, esta causal no debe ser tomada en cuenta pues el meollo del asunto versa sobre los contratos de obra determinada o servicio específico.

Por último, cuando se da el supuesto de una simulación o fraude de los contratos modales.

Este supuesto es el más preocupante, en razón a que muchas veces el empleador realiza la simulación de una relación laboral para encubrir otra que no le es muy ventajosa reconocerla como el caso de las relaciones laborales

indeterminadas. Ello en algunos lugares da paso a lo que se conoce como el fraude a la ley.

### **Principio de la primacía de la realidad**

Dentro de esta situación de desnaturalización de estos contratos aparece el famoso principio de primacía de la realidad, el cual es el responsable de transmutar a la contratación indefinida una vez corroborado los rasgos deslaboralizantes de la obra determinada o servicio específico.

Según Mesinas, F (2008, p,14) sobre la primacía de la realidad nos dice que: “En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, de modo que los hechos siempre prevalecen sobre la apariencia contractual o formal”

Con el fin de evitar la desprotección del trabajador el derecho laboral cuenta con el principio de primacía de la realidad, siendo que, ante la verificación de que las características del contrato suscrito no responden a la realidad de las funciones que desempeñan el trabajador, el estado a través de la autoridad administrativa de trabajo tiende a transformar estos contratos modales a contratos indeterminados, por la relación personal, subordinada y remunerada que se presenta, siendo la primacía de la realidad más importante que lo que pudieran manifestar las partes del contrato.

En cuanto a la definición de primacía de la realidad: Demartini (2014, p. 25) menciona: aparece en respuesta a la determinación de una relación laboral y su aplicación no es nada sencilla; siendo que, en algunas oportunidades no se tiene claridad existiendo en contra de ella situaciones fraudulentas, las cuales pretenden evadir las cargas propias de la relación laboral.

Teniendo como fin, poder determinar si estaríamos frente a una relación laboral y si se aplicaría tal disciplina. Su fundamento radica en otorgarle privilegio a los que sucede en la realidad por encima de lo expresado por las partes contractuales; es decir, se aplica en los casos en que se quiera eludir los beneficios que le corresponderían al trabajador o cuando se pretenda otorgar beneficios indebidamente.

Hoy en día se puede apreciar que muchas veces los trabajadores desempeñan labores que tienen rasgos o características intrínsecas al tipo de contrato indeterminado en su mayoría; sin embargo, en el contrato laboral, las partes manifiestan estar bajo otro tipo contractual como los contratos civiles. Esta situación se presenta por el poder empleador sobre el trabajador ante la necesidad de tener un empleo terminan aceptando cualquier condición laboral.

Es por ello que la autoridad de trabajo procura velar por los derechos de los trabajadores sobre su propia voluntad, mediante el principio de la primacía de la realidad.

### **Principio de causalidad**

Para la aplicación del principio de la realidad, es preciso que antes se deba verificar el quebrantamiento del carácter temporal y la causa justificantes, por medio del principio de causalidad pasando a primar el principio de continuidad que garantizan la contratación indeterminada. Ante ello, se analizará tales principios.

Según Actualidad Jurídica N° 275 (2016, p. 14) sobre el principio de causalidad “El derecho al trabajo representa la base del principio de causalidad,

en tanto supone el deber del empleador de garantizar la permanencia en el empleo durante el tiempo que persista la causa que justifico su contratación”

### **Principio de continuidad**

Otro de los principios a evaluar dentro de toda presunción de desnaturalización de contratos de obra determinada o servicio específico es la continuidad, característico en toda contratación indeterminada.

Según Carhuatocto (2010, p 14) respecto al principio de continuidad menciona:

Tiene como fundamento la fuente y características de un contrato de trabajo que habitualmente es de tracto sucesivo y de duración indeterminada. De ahí que las normas laborales prefieran los contratos laborales de duración indeterminada (incluso los presuman), privilegien la existencia de los contratos de trabajo, creen un mecanismo disuasorio de despidos nulos o arbitrarios, y sobre todo entiendan prorrogados los contratos de trabajo en caso de cambio de empleador o dueño de la empresa, en los casos de fusión, escisión o traspaso de la empresa.

Se ha visto necesario señalar el principio de continuidad, puesto que se debe considerar que las relaciones laborales en cadena, con el mismo empleador para la misma actividad podrían demostrar una desnaturalización de contrato, con el fin de no integrar como trabajador permanente al personal, de manera que afectaría la estabilidad laboral de entrada. Es así que los magistrados y fiscalizadores deben evaluar la prestación laboral continua y así evitar simulaciones laborales.

### **Simulación de relaciones laborales.**

Según Neves Mujica como se citó en García, De Lama y Quirós (2016. p.54), la simulación es entendida como una divergencia consciente entre la declaración y la voluntad, llevada a cabo mediante acuerdo entre las partes de

un negocio, con la intención de engañar a terceros, a la vez que se persigue un fin ilícito.

Esta apreciación del autor nos da entender que no existe engaño del empleador hacia el trabajador sobre la relación laboral en la que se encuentra, sino que ambos conocen el hecho, sin embargo, la autoridad de trabajo busca corregir y sancionar estas situaciones ya que siempre el empleador estará en una posición de poder frente al trabajador.

### **Fraude en los contratos de obra determinada o servicio específico.**

Otro de los efectos que conlleva la falta de determinación del plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico es el del fraude a la ley, pues se sirve que no existe un límite de duración para mediante la simulación fragmentar relaciones jurídicas permanentes como si fueran transitorias y habituales regulándolas dentro de los contratos mencionados.

Según Actualidad Jurídica N° 275 (2016, p. 16) el fraude a la ley, se pretende dar indebida cobertura legal a un supuesto toda vez que la norma aplicable al caso es otra. Se busca así beneficiarse de los efectos de una ley cuya aplicación no correspondería.

### **La estabilidad laboral en los contratos de Obra Determinada o Servicio Específico.**

#### **Concepto de estabilidad laboral**

Es el derecho que adquiere todo trabajador una vez vencido el periodo de prueba de que se le garantice su permanencia en el trabajo a menos que cometa falta grave.

### **Absoluta**

Según Gómez (2010, p 417) sobre la estabilidad absoluta: “es así llamada cuando el trabajador se mantiene en su puesto de trabajo sin posibilidad de ser despedido, a menos que medien causas justas u objetivas que hagan imposible su permanencia en la empresa.

Este tipo de estabilidad, aunque no es aplicable a todos los contratos, existe en el campo de los contratos indeterminados, teniendo incluso una preferencia por llegar a esta modalidad ante la desnaturalización de contratos modales, puesto que en principio se protege la permanencia del trabajador en su puesto, por lo que el trabajador podría ser repuesto en sus funciones.

### **Relativa**

Según Romero en Gómez (2010, p 419) sobre la estabilidad relativa determina que:

El empleador, bajo cualquier justificación, puede apartar unilateralmente a su trabajador siempre que cumpla con indemnizarlo con el importe fijado para el efecto. En esta clase de estabilidad, no se permite la posibilidad de reincorporación al trabajo; incluso faculta esta opción legal que el trabajador puede ser despedido aun sin causa justa, pues, al final, la empresa responderá pecuniariamente por la pérdida del empleo. En otros términos, el carácter pecuniario del resarcimiento tarifario es lo que estatuye y determina la decisión patronal de poner término al contrato de trabajo en vía de ejecución.

La estabilidad en el trabajo aquí, se encuentra muy restringida, ya que por ms que se compruebe la falta de causa justa en el despido, se protege la

facultad del empleador de poner fin a los contratos, es decir la flexibilización laboral, dejando al trabajador con la opción de una indemnización.

### **La flexibilización laboral**

Como ha señalado el autor, los contratos modales ya que surgen a partir del concepto de flexibilización laboral no permite la estabilidad del trabajador, dado que ello afectaría los intereses económicos de las empresas contratantes. Sin embargo, existen ciertos principios que salvaguardan la estabilidad laboral del trabajador que se mencionaran en adelante.

### **Influencia del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral.**

Como ya se ha podido apreciar la falta de determinación del plazo máximo de duración influye en la protección de la estabilidad laboral ya que no puede acogerse a tal derecho pues se desconoce el momento en que los contratos se desnaturalizan y por ende tampoco aplicar la estabilidad de salida. Es decir, deja a los trabajadores indefensos ante el despido arbitrario o incausado, ya que no cuentan con este derecho.

### **Marco Conceptual**

Por otro lado, con el fin de llegar a una mejor comprensión del tema se explicarán ciertos conceptos a continuación:

Respecto a la definición de Contrato de Trabajo, Ávalos (2008, p. 16)

dice:

“Es el acuerdo de voluntades destinado a que una persona, comúnmente denominada trabajador, preste sus servicios personales en favor a otra, generalmente llamada empleador, de forma subordinada, es decir, sometiéndose a las facultades empresariales que la ley le reconoce a este último, a cambio de una remuneración y bajo ciertos parámetros mínimos legales”.

Cabe resaltar que esta investigación comparte la idea de contrato de trabajo que desarrolla el autor, ya que la relación laboral que se regula mediante dicho acuerdo genera obligaciones entre las partes; de manera que, si bien el trabajador se obliga a prestar su fuerza e ingenio en favor del empleador, este último deberá retribuir dicho esfuerzo mediante una remuneración en dinero o especie, así como direccionar las actividades realizadas por el trabajador.

Respecto al Contrato por servicio específico según Cballero (2011, p. 2)

Es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador con un objeto previamente establecido y una duración determinada. La característica de estos contratos es que al trabajador se le requiere para que ejecute una obra, material o intelectual, o un servicio específico, y no para que simplemente preste su servicio durante un período de tiempo. Es decir, se exige un resultado.

Se entiende que estos contratos se extinguen con el término de la obra o servicio determinado, por lo tanto, su naturaleza jurídica es temporal, sin embargo, las partes al establecer dicho contrato deberán especificar la actividad laboral a realizarse, de manera que así se evitaría caer en desnaturalización contractual. Es decir, no solo la modalidad y duración sino también que se debe de detallar la naturaleza de esta necesidad y del porqué de su carácter temporal; así como, la exigencia de un fin. Cabe señalar, que dicha modalidad establece la posibilidad de prorrogar los contratos hasta la culminación de la obra o servicio.

Según Actualidad Jurídica N° 275 (2016, p.16) sobre la desnaturalización refiere, se deriva del verbo desnaturalizar, implica aquella noción por la que se alteran las propiedades o condiciones de algo, vale decir cuando se desvirtúa.

La desnaturalización se presenta cuando las actividades de trabajo realizadas por los empleados, no responden a las características del contrato suscrito. Es así, que se ha vuelto incluso una práctica habitual tanto para las empresas la utilización de estos contratos para relaciones laborales que, si bien en un principio podrían considerarse temporales, las continuas renovaciones de estos contratos advierten una desnaturalización del contrato puesto que la necesidad deja de ser temporal y se muestra de manera permanente.

Para Servat según la Revista Peruana de Derecho de la Empresa No.58 (2005, p. 1) la flexibilidad:

Puede ser definida como la eliminación o disminución de la protección laboral clásica con la finalidad de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de las empresas; en otras palabras, ir contra la "rigidez" del desarrollo de las relaciones laborales. Algunos la definen como la lucha del principio protector del Derecho Laboral frente a la libre competencia económica.

El derecho al trabajo según Rodríguez como se citó en García. (2010, p. 10) tiene como objetivo: Garantizar la protección del trabajador por encontrarse en estado de vulnerabilidad ante el empleador, más allá de buscar la igualdad entre las partes.

Es preciso señalar que el contrato de trabajo tiene un contenido constitucional, el cual implica no solo el derecho de acceder a un puesto de trabajo, sino, a estar protegido contra el despido sin causa justa.

## **Formulación del Problema**

De acuerdo con Silvina todo problema de investigación es un problema de conocimiento y como tal, requiere del planteo de un conjunto de interrogantes en relación con algún asunto que no conocemos, por lo cual para plantear un problema de investigación se requiere haber reflexionado sobre el desarrollo del campo donde se realizaría la investigación y establecer la relevancia del estudio. (2011, p. 1-2).

### **Problema General**

¿Cuáles son los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú?

**Problema Específico 1:** ¿Cuál es el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico?

**Problema Específico 2:** ¿Cómo influye la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley?

### **Justificación del estudio**

Según Valderrama. (2002) “es la exposición de motivos por los cuales se lleva a cabo el estudio. La justificación es la carta de presentación de la investigación, por lo que se debe hacer todo el esfuerzo para “vender” la propuesta, persuadir al lector o lograr el financiamiento interno o externo del proyecto” (p. 140)

**La importancia teórica** de esta investigación radica en que permitirá tener un conocimiento más profundo sobre la problemática

**La importancia práctica** se centra en el aporte que resulta contar con un estudio a profundidad del tema y criterios donde se contrasta el plazo de los contratos de obra específico o servicio determinado con el derecho a la estabilidad laboral, ya aún existe dudas en cuanto a si se debe o no aplicar el plazo de 8 años establecido en un precedente vinculante que es cuestionado por gran sector de la doctrina.

**La justificación metodológica** se ciñe en el estudio de las normas, doctrina y jurisprudencia de sentencias del tribunal constitucional y corte suprema sobre el plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico; de manera que, para ello se utilizará un enfoque cualitativo, siguiendo un tipo de estudio básico, no experimental, con un diseño de estudio fenomenológico y correlacional; con un escenario de estudio que responde al distrito judicial de Lima.

### **La relevancia jurídica**

Para efectos de esta investigación está determinada por lo siguiente: En primer lugar, a nivel científico, por el aporte de criterios conocimientos más profundos para su correcta aplicación y el análisis acerca de los contratos de obra determinada o servicio específico y como estos repercuten en la estabilidad laboral, lo cual se obtendrá de sentencias de la corte suprema como entrevistas realizadas a especialistas en el tema, además de, la doctrina nacional e internacional e investigaciones anteriores. En segundo lugar, a nivel práctico, como manual para los interesados permitiéndoles un mejor entendimiento del tema o como referente para posteriores investigaciones, y como herramienta para orientar el trabajo de los magistrados.

## **Contribución**

La mencionada investigación permitirá tener un mayor análisis de la problemática, pudiendo ser consultado por todos los interesados en el tema.

## **Objetivo**

De acuerdo con Silvina y Otrocki la formulación de los objetivos de investigación son los puntos de referencia que guiarán el trabajo investigativo y fijan los alcances de la investigación, por tanto, los objetivos de investigación son construcciones del investigador para abordar el problema de investigación, significando ello que están en estrecha relación con la pregunta de investigación, en tal sentido los objetivos son la expresión de un resultado que se quiere lograr (2013, pp. 1-2).

Siendo así, para efectos de la presente investigación, nos hemos planteado los siguientes objetivos:

### **Objetivo General:**

Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú

**Objetivo Específico 1:** Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico

**Objetivo Específico 2:** Analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley.

### **Supuesto Jurídico General:**

La legislación laboral, así como la jurisprudencia ha regulado de manera incierta el plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico, sin tomar en cuenta la naturaleza jurídica de estos contratos, lo que no permite saber el momento exacto en que se desnaturalizan y, por ende, los trabajadores no pueden acogerse a la estabilidad laboral, además ello permite el fraude a la ley.

**Supuesto jurídico específico Nro. 01:** Actualmente existe incertidumbre en cuanto al plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico, ya que el artículo 63° de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral encargada de su regulación no menciona plazo alguno, acogiéndose al artículo 74° de la misma ley que establece 5 años. Sin embargo, un precedente vinculante ha establecido el plazo de 8 años como tiempo de contratación máxima, opinión distinta a la doctrina que considera que su naturaleza jurídica no permite establecer plazo alguno.

**Supuesto jurídico específico Nro. 02:** La falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico, no permiten que los trabajadores puedan adquirir estabilidad laboral, ya que no se conoce el momento en que se desnaturaliza pasando a ser trabajadores indeterminados, además de incentivar el fraude a la ley mediante la simulación de contratos modales cuando en la práctica las características de las actividades desarrolladas responden a relaciones laborales indeterminadas.

II. MÉTODO  
42

En cuanto al método utilizado en el presente capítulo, el tipo de estudio será Básico pues solo busca ampliar el conocimiento sobre el tema y No experimental dado que no existirá manipulación de variables; seguido de un diseño de investigación fenomenológico basado en el estudio de casos y correlacional. También, se establecerá las unidades temáticas y las categorías, así como la caracterización de sujetos de los entrevistados y el escenario de Estudio dentro del distrito judicial Lima. Además, se utilizará técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. Por último, se utilizarán métodos de análisis de datos y tratamiento de la Información.

Según Placeres, Baldera, Barrientos (2009, p.63), señala que:  
[...] La metodología tiene por objeto, cómo hay que proceder en las diversas normas del consiente humano, utilizando los variados medios de conocer de qué disponemos para llegar a conclusiones no sólo justas sino verdaderas, es el arte de conocer y aplicar el método conveniente a una obra determinada.

La metodología se entiende como el conjunto de pasos sistematizado que permiten cumplir con los objetivos propuestos en una investigación valiéndose de estrategias, técnicas e instrumentos de acuerdo al diseño establecido.

## 2.1 Tipo de Investigación

Para los autores (Vázquez & Ferreira, 2006), este tipo de estudio se encuentra dirigido a la comprensión o estudios orientados al cambio y la toma de decisiones que ha de considerarse en razón al fenómeno tratado, que puedan responder los objetivos planteados. (p.37)

Por otro lado, respecto al fin que persigue el estudio, se tomará la investigación básica.

De manera que para Aranzamendi (2010, p 93) La investigación básica o dogmática

Pretende hacer aportes teóricos al Derecho o crear conceptos que desarrollen un determinado sistema o rama jurídica. Su finalidad consiste en formular nuevas teorías, modificar o cuestionar las existentes, incrementar los conocimientos filosóficos de carácter jurídico, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

En la presente investigación resulta bastante difícil poner en práctica aquellas nuevas teorías que se desarrollarán de los criterios y teorías estudiadas y contrastadas, pues para aplicar las recomendaciones que se

harán en el trabajo es preciso contar con los medios humanos y económicos de los cuales no se dispone.

De manera que el aporte de esta investigación será crear un manual de consulta sobre lo que implica el establecimiento del plazo máximo en la estabilidad laboral.

Además, Aranzamendi (2010, p.165) considera que, dado el enfoque cualitativo, es necesario realizar un estudio explicativo, debido a que al proceso de averiguar, examinar e investigar las causas del fenómeno y las probables vinculaciones, semejanzas y diferencias que aparecen en distintas realidades.

Lo antes expuesto guarda relación con el tema pues se realizará la investigación de cómo afecta la situación problemática a los trabajadores y empresarios, información que se extraerá del análisis de las sentencias y entrevistas que tendrán lugar más adelante.

Respecto al enfoque cualitativo Hernández, Fernández y Batista (2014, p 8) menciona que:

se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados. No se efectúa una medición numérica, por lo cual el análisis no es estadístico. La recolección de los datos consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos). También resultan de interés las interacciones entre individuos, grupos y colectividades.

La presente investigación concierne a un enfoque cualitativo, puesto que el objetivo de este enfoque es reconstruir una realidad dirigida a la observación y perspectiva de los autores de un ámbito social establecido (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 5).

Para los autores, (Hernández, Fernández, & Bautista, 2010), Las investigaciones cualitativas son aquellas “cuyo propósito consiste en ‘reconstruir’ la realidad, tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido” (p. 5).

## 2.2 Diseño de Investigación

Salgado (2007) sostiene: quien hace referencia que un diseño de teoría fundamentada es más que la ratificación de un concepto ya establecido, y que se encamina a obtener un análisis que complemente estudios pre existentes o definiciones de las categorías que forman parte de la presente tesis.

Con respecto al diseño fenomenológico, Strauss & Corbin, 2002, señalan que el diseño fenomenológico consiste en describir la realidad tal y como esta, nos permite realizar una recopilación de información que se encuentra en un lugar accesible y que podemos llegar has ahí, y poder analizar, explicar los datos recogidos y poder comprenderlos tal y como son. (p. 273)

## 2.3 Caracterización de Sujetos

En el preciso instante se hará una breve descripción de los sujetos que interactúan en la investigación.

Los entrevistados han sido los siguientes:

ENTREVISTADOS	PROFESION Y CARGO
Correa Castro, David Fernando.	Juez Superior. Sala Laboral Permanente de Independencia – Corte Superior de Justicia de Lima Norte

Sianca Blas, Hayme Olivia	Secretaria de Sala. Sala Laboral Permanente de Independencia - Corte Superior de Justicia de Lima Norte
Sebastian Gomez, Roxana Janet	Secretaria Judicial. Modulo Corporativo Judicial - Corte Superior de Justicia de Lima Norte
Estrada Yalico, Erick Christopher	Secretario Judicial. Juzgado de Trabajo Transitorio de Independencia. Corte Superior de Justicia de Lima Norte
Cavalié Cabrera, Paul	Abogado laboralista autónomo, estudios concluidos de Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social PUCP, Profesor de Derecho de Trabajo en la PUCP.
Benites Saravia, Carlos	Sociólogo, Magister en Sociología y Bachiller en Derecho, Ex Superintendente de SUNAFIL.

## 2.4 Población y muestra

La población viene a ser conjunto de elementos centro de análisis donde se desarrolla el trabajo de investigación asimismo la muestra es la parte representativa de toda la población en general los cuales formaran parte de la investigación.

## 2.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Pino (2007, p.67) define a las técnicas de investigación como: “los instrumentos para la aplicación del método”. De esta manera, se determina que las técnicas de investigación van a permitir recopilar información relevante para el desarrollo del presente trabajo, mediante instrumentos metodológicos pertinentes.

Por lo antes mencionado se utilizará la técnica de entrevista y de fuente documental, dentro de la cual se desarrollará el análisis normativo y análisis jurisprudencial.

Entrevista: como afirma Ramírez (citado por Rojas, 2015), la entrevista “[...] es aquella que “se realiza en forma oral generalmente de acuerdo a un guion preconcebido por el investigador” (p, 47).

Análisis documental: Según Avila, (2006, p 72): “es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información “.

Asimismo, con el fin de poder llevar a cabo las técnicas mencionadas, se hará uso de ciertos instrumentos.

Las Ficha de Entrevistas: son instrumentos que serán utilizados para recoger información sobre como las autoridades del Ministerio de trabajo y los abogados laboristas entienden el fenómeno en cuestión y las consideraciones sobre las consecuencias de la de inadecuada regulación.

Asimismo, los instrumentos mencionados deberán contar con la aprobación de expertos, los cuales calificarán su validez y confiabilidad.

Respecto a la validez de un instrumento, Hernández, Fernández y Baptista (2006, p 277) refiere: “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”.

La Confiabilidad según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p 277), la confiabilidad es: “el grado en el que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

2.6

<b>Validador</b>	<b>Especialidad</b>
<b>Dr. Eleazar Armando Flores Mediana</b>	<b>Metodólogo</b>
<b>Dr. José Carlos Gamarra Ramón</b>	<b>Metodólogo</b>
<b>Dra. Liliam Lesly Castro Rodríguez</b>	<b>Temático</b>

**Métodos de análisis de datos.**

Asimismo, Monje (2011, p. 29), expresa:

Los datos por sí solos no proporcionan respuesta a las preguntas de investigación planteadas. Es necesario procesarlos y analizarlos de manera ordenada y coherente con el fin de discernir patrones y relaciones. Analizar significa descomponer un todo en sus partes constitutivas para su más concienzudo examen; la actividad opuesta y complementaria es la síntesis, que consiste en explorar las relaciones entre las partes estudiadas y proceder a reconstruir la totalidad inicial.

Para el cumplimiento de esta investigación se ha visto necesario elaborar el análisis y comparación de las técnicas de entrevistas realizadas a autoridades de La SUNAFIL y abogados Laboralistas, así como Especialistas de Juzgados Laborales. Asimismo, es preciso realizar un exhaustivo análisis de los métodos de interpretación como: exegético (análisis de la norma únicamente su contenido, sistemático (análisis de varias normas conjuntas para obtener un resultado unificado) análisis de la legislación comparada, así como el método deductivo e inductivo (utilizado en el análisis de la doctrina).

## 2.7 Tratamiento de la Información

Categorías	Unidades temáticas
------------	--------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Elementos del contrato de trabajo</b></li> <li>• <b>Clases de contratos</b></li> <li>• <b>Naturaleza jurídica de los contratos de obra determinada o servicio específico.</b></li> <li>• <b>Desnaturalización de los contratos de obra determinada o servicio específico.</b></li> <li>• <b>Simulación de relaciones laborales.</b></li> <li>• <b>Los contratos de obra determinada o servicio específico fraudulentos.</b></li> <li>• <b>La estabilidad laboral en los contratos de obra determinada o servicio específico.</b></li> </ul>	<p><b>Unidad: Efectos de la Determinación del Plazo Máximo en los contratos de Obra Determinada o Servicio Específico en el Perú.</b></p>
---	---

## 2.8 Aspectos Éticos

Este trabajo, ha procurado llevarse a cabo de manera imparcial, por lo mismo se ha plasmado diversas teorías sobre la materia con distintas posturas.

Por otro lado, este estudio se ha realizado de acuerdo a al esquema otorgado por la Oficina de investigación. Asimismo, se ha respetado los lineamientos del modelo APA, por lo mismo, esta investigación han respeta el derecho de propiedad intelectual.

### III. RESULTADOS

En este capítulo con el fin de demostrar los supuestos jurídicos se realizará todo el procesamiento de información recogida gracias a las técnicas e instrumentos aplicados

En primer lugar, se utilizará la técnica de análisis de fuente documental, dentro del cual se realizará el análisis de marco normativo y análisis jurisprudencial. En consecuencia, la utilización de instrumentos como fichas de análisis de marco normativo y jurisprudencial (sentencias).

En segundo lugar, se utilizará el análisis de 6 entrevistas realizadas a: 4 secretarios judiciales del Módulo Corporativo Laboral de Independencia del distrito judicial de Lima Norte, así como al ex superintendente de la SUNAFIL, así como a un Docente de la Pontificia Universidad Católica del Perú con grado de Magister en Derecho al trabajo y Seguridad Social y ex asesor I de la SUNAFIL, utilizando como instrumento la ficha de entrevista.

### **3.1 Descripción de resultados de la Técnica de Análisis de fuente documental.**

#### **3.1.1. Descripción de resultados de la Técnica de Marco normativo Nacional:**

Para la presente investigación es necesario realizar un análisis conjunto de las normas nacionales que tocan el tema en cuestión, que tiene como objetivo principal lo siguiente:

**Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú;** en ese sentido, es importante señalar que en nuestro ordenamiento jurídico peruano, estos contratos se encuentran regulados dentro del artículo 63 del TUO de la Ley de Productividad y competitividad laboral, definiéndolos como aquellos contratos de duración determinada y objeto previamente establecido, en la cual se faculta al empleador a la prórroga y renovación de estos, si así lo amerita la conclusión de la causa que originó el contrato.

Sin embargo, existen al no contar con un plazo máximo definido, se suscitaron muchos cuestionamientos en cuanto al momento en que se desnaturalizan estos contratos.

Con el fin de contestar a la interrogante principal la investigación se desdobra en dos objetivos importantes:

**Como primer punto, Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico**, para lo cual analizaremos las siguientes normas.

Si bien el art 63 de la LPCL regula este tipo de contrato modal, a vista de muchos resulta insuficiente por sí misma, ya que aparte de brindar un plazo máximo de duración, tampoco establece cuanto tiempo debe pasar entre cada renovación contractual. Dejando su duración hasta cuando resulte necesario para la culminación de la obra o servicio.

Ante ello, se optó por el artículo 74 del Decreto Legislativo 728 (LPCL) el cual al estar dentro de las normas comunes de los contratos modales podía aplicarse a los de obra determinada o servicio específico; permitiendo celebrar contratos menores sin exceder los límites establecidos dentro de cada modalidad o en caso de hablar de contratos de distintas modalidades tener un máximo de 5 años. De manera que se tomaba este plazo de 5 años como un tope a la duración de estos contratos y por ende a su desnaturalización.

Es así que dichos artículos son aplicados conjuntamente con el artículo 77° del mismo dispositivo legal, el cual regula la desnaturalización de los contratos modales, y por lo mismo aplicable a los contratos en cuestión mediante los siguientes supuestos:

En primer lugar, cuando el trabajador sigue laborando en su centro de trabajo luego de haberse vencido el plazo establecido en el contrato o excediendo el plazo máximo de duración.

El segundo supuesto se centra en las relaciones laborales reguladas por los contratos de obra determinada o servicio específico, cuando a pesar que ya se cumplió con la causa objetiva de contratación el trabajador permanece en el puesto de trabajo.

En tercer lugar, hace mención al contrato de suplencia del cual esta investigación no hará énfasis ya que corresponde a otra modalidad.

Por último, el cuarto supuesto está dirigido a la comprobación de una simulación o fraude en los contratos modales.

**Como segundo punto, analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley**

Para lograr el presente objetivo, esta investigación se remitirá tanto a la ley 728 como a La Constitución Política del Perú y al código civil.

En cuanto a la influencia que tiene la falta de límite conocido para estos contratos en el fraude a la ley, se puede decir que promueve con facilidad las relaciones laborales disimuladas, fragmentando actividades laborales permanentes e insertándolas en contratos cortos de obra determinada o servicio específico.

Según el Código civil en el título IV DEL libro II hace mención al fraude a la ley, el cual consiste el acto jurídico realizado con el fin de no cumplir una norma jurídica imperativa obteniendo un resultado más ventajoso que está prohibido. En consecuencia, conlleva a un perjuicio de los intereses del Estado.

De manera que aplicado al ámbito laboral esta noción se dirige a la simulación de elaciones laborales mediante la utilización de contratos de trabajo como en el caso de los de obra o servicio específico con el fin de cubrir relaciones laborales permanentes que deberían estar bajo los contratos indeterminados, evitando así los empleadores dotar a los trabajadores de varios derechos poniendo por encima la economía de la empresa.

Ahora, en cuanto a la estabilidad laboral es preciso sostener que la falta de establecimiento de un plazo máximo en estos contratos causa un gran perjuicio, ya que al conocerse el momento en que se desnaturalizan estos contratos, tampoco se puede acceder a dicha estabilidad, vulnerando un derecho constitucional.

La Constitución Política del Perú contempla en su artículo 22° al trabajo como un deber y un derecho, norma sobre la cual descansa la estabilidad laboral en cuanto al acceso a un puesto de trabajo y en cuanto al derecho a no ser despedido de manera incausada. Además, su artículo 27 otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, base normativa en las que encuentran sustento los procesos judiciales que buscan reponer o indemnizar a los trabajadores.

### **3.1.2. Descripción de resultados de la técnica de Análisis Jurisprudencial.**

Con el fin de entender mejor los criterios que siguen los magistrados de las Salas Transitorias de Derecho Constitucional y Social de La Corte Suprema

de Justicia de la República, se utilizará como instrumento las fichas de análisis jurisprudencial.

**En principio, se debe Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú,** en ese sentido, se debe señalar que, existen distintos pronunciamientos jurisprudenciales respecto a la duración del plazo máximo de estos contratos, donde consideran que el límite de duración es de 5 años, de 8 años o que incluso no debe establecerse plazo máximo.

Con el afán de encontrar los otros criterios que utilizan los magistrados se ha propuesto 2 objetivos que merecen atención.

**Como primer punto, Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico,** para lo cual se debe ahondar en la naturaleza jurídica de estos contratos.

Se puede apreciar que en la Casación N° 1346-2004-LAMBAYEQUE de fecha 20 de Febrero de 2007, que en un comienzo en su considerando séptimo se hace mención a que la falta de plazo máximo puede acarrear abuso de la norma, por lo que es preciso definir su límite temporal en cada caso concreto según el principio de razonabilidad, a lo cual se podría pensar que el juzgador se inclinaría por la fórmula de los 5 años; sin embargo poco después refiere que de dicho principio es a su vez formal y flexible por lo que la norma no está en la capacidad de ser ni muy rígida ni por el contrario.

Para luego en su noveno considerando mencionar que el objeto de la contratación en cuestión es transitorio según el principio de razonabilidad sigue

la suerte de la extinción de la institución creada con el fin de realizar dicha obra, por lo mismo que, a pesar que la contratación haya sido a largo plazo el hecho de que tenga un final acorde con la satisfacción de la causa objetiva no se circunscribe en un supuesto de desnaturalización.

Cosa distinta sucede en la Casación N° 229-2006 de fecha 20 de Marzo de 2007 en la que al igual que en la otra sentencia el trabajador laboro por varios años, en este caso 10 años bajo un contrato de obra determinada o servicio específico, razón por la cual al darse cuenta los magistrados del quiebre del carácter temporal del contrato consideran que existe una desnaturalización y por ello es que debe haber una transmutación al contrato indeterminado, situación que corrobora en el cuarto considerando, refiriendo que en aplicación del artículo 77 se ha desnaturalizado estos contratos.

Asimismo, dicho supuesto de desnaturalización del artículo 77 es revelado en el sexto considerando ya que hace mención a la vulneración del plazo máximo establecido en el artículo 74 de la LCPL, con lo que se adecua al supuesto de vencimiento del plazo máximo de duración establecido.

Sin embargo, en la Casación N° 1809-2004-LIMA del 30 de Enero de 2006, curiosamente se establece en su considerando sexto un nuevo plazo de 8 años, ilógicamente cuando líneas arriba se admite que existe desnaturalización en razón del artículo 77° de la LPCL, en razón de que los jueces no pueden dejar de pronunciarse por vacío o deficiencia de la ley.

**Como segundo punto, se debe analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley**

Tanto la Casación N° 1346-2004-LAMBAYEQUE de fecha 20 de Febrero de 2007 y la Casación N° 1809-2004-LIMA del 30 de Enero de 2006 realizan una mala interpretación de la norma, ya que por un lado reconocen el peligro de la falta de límite de tiempo de los contratos de obra determinada, con la única diferencia de que la primera llega a la conclusión de que no existe desnaturalización siempre y cuando el contrato se extinga al mismo tiempo que la obra sin importar que esta pueda ser larguísima, mientras que la segunda bajo el pretexto de que no puede dejar de pronunciarse ante algún vacío en vez de solo reconocer los 5 años de plazo máximo, crea un límite nuevo de 8 años, con lo cual estas dos sentencias atentan contra la estabilidad laboral del trabajador que tiene que estar por varios años prestando su fuerza de trabajo sin ninguna seguridad jurídica.

Sin embargo, la Casación N° 229-2006 de fecha 20 de marzo de 2007 da una luz de esperanza para la estabilidad laboral ya que reconoce el plazo de 5 años como límite a los contratos de obra determinada o servicio específico, que además se aplica a los demás contratos modales por ser norma común, y más aún cuando esta sentencia también es de observancia obligatoria y de fecha posterior a las anteriores.

### **3.1 Descripción de resultados de la Técnica de la Entrevista.**

Con ocasión de llegar a una mejor comprensión del tema se ha realizado 6 entrevistas realizadas a: 4 secretarios judiciales del Módulo Corporativo Laboral de Independencia del distrito judicial de Lima Norte, así como al ex superintendente de la SUNAFIL, así como a un Docente de la Pontificia Universidad Católica del Perú con grado de Magister en Derecho al trabajo y Seguridad Social y ex asesor I de la SUNAFIL, utilizando como instrumento la

ficha de entrevistas, las cuales fueron elaboradas para encontrar respuesta a los objetivos planteados.

**De manera que, se consideró preciso Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú;** encontrándose que para Sebastian, Estrada, Siancas y Benites (2017) la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico peruano se encuentra regulada mediante la estabilidad absoluta y relativa.

Sin embargo, para Correa y Cavalíe (2017) la estabilidad laboral que se aplica en el Perú es relativa.

Por otro lado, para Sebastian, Estrada, Siancas y Correa (2017), los efectos de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico es el no poder determinar cuándo se desnaturalizan los contratos de trabajo bajo esta modalidad.

En otro sentido, Benites y Cavalíe (2017), consideran que la falta de determinación del plazo máximo en estos contratos es la inseguridad jurídica, por la prolongación indiscriminada del tipo de contrato modal y la afectación a los derechos laborales del trabajador, ya que podría generar supuestos de desnaturalización por exceso del mismo, la cual acarrea su reconducción a una relación a plazo indeterminado. Es decir, no es bueno que exista este vacío legal, crea incertidumbre jurídica y abre pasos a múltiples interpretaciones.

Con el afán de poder contestar de profundizar en el estudio del tema se ha visto necesario establecer otros objetivos que se mencionan a continuación:

**Como primer punto, Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico,** por lo que se ha ahondado en la naturaleza jurídica de estos contratos.

En esa línea Sebastian, Siancas, Benites y Cavalíe (2017) el momento en que se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico está acorde al plazo de 8 años establecido por el precedente vinculante N° 1809-2004.

A diferencia de los demás Estrada (2017) refiere que, en principio, no compartimos la posición referente a que la Casación N° 1809-2004-Lima tiene la calidad de precedente vinculante. Con ello, y según el marco legal vigente el contrato se desnaturaliza si previamente no cumple con los requisitos para su tipo; y especialmente, si el trabajador sigue laborando con el supuesto de una obra que en la realidad de los hechos ya concluyó.

Asimismo, Correa (2017) considera que a pesar de que existe un precedente vinculante que establece 8 años como máximo, los jueces deberían apartarse de este, ya que no cuenta con un fundamento de los 8 años, de manera que la opción más atinada serían los 5 años que establece el artículo 74 de la LPCL con el fin de no dejar desprotegido por tanto tiempo al trabajador.

Por otro lado, para Sebastian, Siancas, Estrada, Correa, Benites y Cavalíe (2017) respecto a las circunstancias en que se desnaturalizan las obras determinadas o servicio específico, estos se ciñen a lo establecido en el artículo 77 de la LPCL que regula los supuestos de desnaturalización de los contratos modales, con excepción al de suplencia.

Por último, según Sebastian,Correa, Benites y Cavalíe (2017) en cuanto a los principios que intervienen en la desnaturalización de estos contratos es el de continuidad. También de Estrada, Correa, Siancas y Benites (2017) quienes consideran en común al principio de primacía de la realidad, añadiendo los dos primeros el principio Pro operario y el último el de causalidad. Además, Cavalíe y Correa (2017) consideran que se debe tener en cuenta el principio de causalidad

**Como segundo punto, se ha Analizado la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley,** para lo cual se tomará los criterios que aplican los magistrados.

Al respecto, Para Estrada, Correa, Benites y Cavalíe (2017) respecto a si debería primar la estabilidad laboral o la flexibilidad contractual consideran: Que ambas pueden coexistir; sin embargo, existe la preferencia de la estabilidad laboral. En la misma línea Sebastián y Siancas (2017) opinan que debe primar en todo momento la estabilidad laboral.

Por otro lado, para Sebastián, Correa y Siancas (2017) la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercute en la estabilidad laboral de manera que al desconocer el momento en que se desnaturalizan estos contratos no podrán acogerse a dicha estabilidad laboral.

Además, Estrada y Cavalíe (2017) consideran que la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercute en la estabilidad laboral, ello genera incertidumbre jurídica en el trabajador, añadiendo el primero que se pensaría que estos

pueden resultar indefinidos en el tiempo, mientras que el segundo considera que daría a pensar que da pie a un uso fraudulento de tal contrato.

Además, Benites (2017) considera que la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercute en la estabilidad laboral de manera directa pues proporcionan el marco legal que justificaría la prolongación de una modalidad contractual que debe usarse excepcionalmente y sujeta a causas objetivas.

Por otra parte, para Benites y cavalié (2017) la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en el fraude a la ley, dado que se realiza la fragmentación de relaciones laborales permanentes disfrazándolas de contratos de obra determinada o servicio específico prolongados o consecutivos.

También Estrada, Siancas, Sebastián y Correa (2017) opinan que la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercute en el fraude a la ley, de manera que se simula una relación laboral distinta a la real, con el fin de evitar la contratación indeterminada, lo que deberá evaluarse en cada caso.

Para Benites, Cavalié y Correa (2017) los criterios bajo los que se configura el fraude a la ley en los contratos antes mencionados son mediante la fragmentación de relaciones laborales permanente cubiertas bajo los de obra determinada o específica. Agregando Benites y Cavilié (2017) que en muchos casos mediante el uso de empresas tercedizadoras o intermediación las cuales no cuentan nunca con trabajadores permanentes o a plazo indefinido para labores que son permanentes en dicha empresa. Sin embargo, correa (2017) añade que el plazo máximo es de 5 años

Según Estrada (2017) cuando el trabajador sigue laborando bajo el supuesto de una obra determinada que en la realidad de los hechos esta ya ha concluido.

Por último, para Siancas y Sebastián (2017) cuando el trabajador sigue laborando bajo la misma modalidad por más de 8 años. Sin embargo, Siancas considera que también puede ser el plazo de 5 años.

#### IV. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se realizará la contratación de los resultados de la información recolectada mediante las técnicas e instrumentos utilizados, con el fin de poder analizar mejor el problema estudiado y responder a los objetivos planteados.

Es así que, **el objetivo general es analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú**, encontrando que, en los contratos de obra o servicio específico están contenidos en el artículo 63 del TUO de la Ley de Productividad y competitividad laboral, describiéndolos como aquellos contratos de duración determinada y objeto previamente establecido, y se atribuye al empleador el poder prorrogar y renovar estos con el fin de concluir el objeto. Tal descripción evidencia la falta de establecimiento de un plazo máximo a diferencia de otras modalidades contractuales.

Ello resulta distinto a las dos sentencias casatorias expedidas por las Salas Transitorias de Derecho Constitucional y Social de La Corte Suprema de Justicia de la República en la que se pueden apreciar plazos de 5 y en otros casos de 8 años. Sin embargo, para Correa y Cavalíe (2017) la estabilidad laboral que se aplica en el Perú es relativa. Además, Benites y Cavalíe (2017), agregan que el efecto de la falta de determinación del plazo máximo en estos contratos es la inseguridad jurídica, por la prolongación indiscriminada del tipo de contrato modal y la afectación a los derechos laborales del trabajador.

El establecimiento de plazos como límites de duración tienen la finalidad de conocer el tiempo en que se desnaturalizan ciertos contratos modales, de manera que, se tenga seguridad desde cuando el trabajador cuenta con la estabilidad laboral, que a criterio de la investigación es relativa. Sin embargo, para Sebastian, Estrada, Siancas y Benites (2017) concuerdan en que la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico peruano es absoluta y relativa.

Sin embargo, para Correa y Cavalíe (2017) la estabilidad laboral que se aplica en el Perú es relativa. Además, Benites y Cavalíe (2017), agregan que el efecto de la falta de determinación del plazo máximo en estos contratos es la

inseguridad jurídica, por la prolongación indiscriminada del tipo de contrato modal y la afectación a los derechos laborales del trabajador.

Con el propósito de poder responder analizar mejor el objetivo general se ha establecido dos objetivos específicos los cuales son:

**En primer lugar, identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú.** Así se ha encontrado que, si bien el artículo 63 del TUO de la LPCL no menciona plazo alguno, se ha hecho costumbre recurrir al artículo 74 de este mismo dispositivo legal, el cual establece 5 años como un tope a la duración de estos contratos y por ende a su desnaturalización. Desnaturalización que es aplicada conjuntamente con el artículo 77° del mismo dispositivo legal, el cual regula la desnaturalización de los contratos modales, y por lo mismo aplicable a los contratos en cuestión mediante los siguientes supuestos:

Por otra parte en la Casación N° 1346-2004-LAMBAYEQUE de fecha 20 de Febrero de 2007, se aprecia que se establece 5 años como límite máximo de duración de los contratos en aplicación del principio de razonabilidad, que a criterio de este estudio realiza una mala interpretación de la norma, mientras que en la Casación N° 229-2006 de fecha 20 de Marzo de 2007 se rescata por encima de todo el carácter temporal, reafirmando en su sexto considerando y especificando la vulneración del plazo máximo establecido en el artículo 74 de la LCPL, que establece 5 años como máximo de tiempo de los contratos. Sin embargo, en la Casación N° 1809-2004-LIMA del 30 de enero de 2006, sin fundamento alguno más que el deber de los jueces de no dejarse de pronunciar por algún vacío de la norma, se establece el plazo de 8 años.

**En segundo lugar, es indispensable analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley,** apreciando que, si bien el código civil hace mención al fraude a la ley, el cual se puede aplicar a los contratos de obra determinada o servicio específico, ya que existe la simulación de relaciones laborales para conseguir un provecho perjudicando a terceros, situación que colisiona con el derecho a la estabilidad laboral consagrada en la Constitución Política del Perú contempla en su artículo 22° mediante el derecho al trabajo como un deber y un derecho. Además del artículo 27 el cual enviste al trabajador con mecanismos legales para una adecuada protección contra el despido arbitrario.

Por otra parte, la Casación N° 1346-2004-LAMBAYEQUE de fecha 20 de febrero de 2007 y la Casación N° 1809-2004-LIMA del 30 de enero de 2006 han realizado una interpretación errada de la norma por el peligro que configura la falta de límite de duración. Por otra parte, la Casación N° 229-2006 de fecha 20 de marzo de 2007 da una luz de esperanza para la estabilidad laboral ya que reconoce el plazo de 5 años. Sin embargo, en la entrevista se demostró que la mayoría se basa fácilmente por el plazo de 8 años, habiendo algunos que consideran el plazo ligado al objeto previamente establecido y otros el plazo de 5 años.

## V. CONCLUSIÓN:

**Primero:** Se ha analizado los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico, y se ha llegado a la conclusión que determinación del plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú, tienen como efectos jurídicos la promoción del delito de fraude a la ley y la vulneración a la estabilidad laboral de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, debido

a que no se conoce uniformidad sobre el momento en que los trabajadores adquieren el derecho a una estabilidad laboral según esta modalidad.

**Segundo:** Se ha identificado el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico; y se ha concluido que, la ley tanto como la doctrina, cuando se habla de contrato de obra o servicio específico desarrollan varias posturas de las cuales algunas colisionan entre sí, empezando desde el plazo establecido que al parecer de unos es de 5 años en aplicación del artículo 74 de la LPCL, mientras que para otros es de 8 años según el precedente vinculante N° 1809, e incluso se presentan los partidarios de la necesidad de no establecer plazo alguno sino ligar su duración a la culminación del objetivo previamente plasmado en el contrato.

Asimismo, se contraponen el principio de continuidad del contrato a plazo indeterminado frente al principio de primacía de la realidad que aparece ante la desnaturalización de estos contratos, resquebrajando así el carácter temporal de estos.

**Tercero:** Se ha analizado la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley, y se ha concluido que dichos contratos promueven la creación de contratos fraudulentos al no contar con un plazo límite de duración. Ello debido a la fragmentación de actividades permanentes contenidas en varios contratos de obra determinada o servicio específico, cada una con un objeto y duración determinada; contratos en cadena que pueden durar muchísimos años, gracias a la facilidad de las renovaciones que permite el artículo 63 de la LPCL sin fecha límite fehaciente, dado las distintos pronunciamientos y artículos que se pretende aplicar con

plazos diferentes. Situación que también se puede aplicar a un solo contrato con prorrogas sin límite.

Además; influye directamente en la estabilidad laboral del trabajador, el cual no puede acogerse a este derecho al no conocer el plazo que se debe sobrepasar para desnaturalizar estos contratos; dejándolos indefensos ante el despido arbitrario y el no reconocimiento de ciertos derechos laborales, a pesar de trabajar muchísimos años para el mismo empleador realizando la misma actividad.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primero:** Modificar el artículo N° 63 de la LPCL, con el fin de establecer un plazo máximo de este tipo de contrataciones o que dicho artículo mencione que se acoge al plazo establecido en el artículo N° 74 del mismo cuerpo normativo.

**Segundo:** Se debe realizar un pleno jurisdiccional que ponga fin a la incertidumbre sobre la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico. La doctrina y la ley deben valorar los criterios de habitualidad de la actividad empresarial, así como el carácter temporal de estos contratos.

**Tercero:** Una vez entregada este tipo de contrato a la autoridad de trabajo se realice una fiscalización posterior con el fin de corroborar que la actividad realizada por el trabajador corresponda a lo consignado en el contrato y así mismo que esta no sea de naturaleza permanente. Se debe sancionar más severamente a las empresas que incurran en fraude a la ley con multas más altas.

## VII. REFERENCIAS

### **Fuentes Temáticas**

Arce, O. (2008). *La Contratación Temporal en el Perú*. Lima. Editora Jurídica Grijley E.I.R.L.

Ávalos, O. (2008). *Contratos de Trabajo Temporal*. Lima. Primera Edición. Editora Jurídica Grijley E.I.R.L.

Blancas, B. (2006). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima. (2a Edición). ARA Editores E.I.R.L.

Carbajal, E. (2015) *Estabilidad laboral y Contratos temporales en las entidades públicas del estado 2014*. (Tesis de maestría, Universidad de Huánuco).

Cortés y Rosas (2006). Actualidad Jurídica en su Artículo " *Plazo máximo del contrato para obra determinada o servicio específico*". Lima. Primera Edición. Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Carhuatocto, S. (2010). *El fraude y Simulación en la Contratación Laboral*. Lima. Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

Demartini, R. (2014). Revista Jurídica Thomson Reuters en su Artículo "*La Relevancia de la Primacía de la Realidad*". Lima. Primera Edición. Talleres Gráficos de Editorial Tinco S.A.

Equipo de investigación de Actualidad Jurídica en su Artículo "*¿Cuándo se desnaturaliza un contrato modal de trabajo?*". Lima. Primera Edición. Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Figueroa E. (2004). *Aplicación de contratos modales*. Lima. Volumen II. Editora Normas Legales S.A.C.

García, A. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?*.

Lima. Primera Edición. Gaceta Jurídica S.A.

García, De Lama y Quiroz (2016). *Manual de Contratación Laboral*. Lima. Primera Edición. Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Gómez F. (2016). *Contrato de Trabajo*. Lima. Primera Edición. Adrus D&L Editores S.A.C.

Gonzales, L. (2016). *El Contrato de Trabajo y sus modalidades*. Lima. Primera Edición. Gaceta Jurídica S.A.

Gonzales L. (2013). *Trabajo a tiempo Parcial: Configuración y supuestos de desnaturalización*. Lima. Primera Edición. Gaceta Jurídica.

Gonzales, L. (2013). *Primacía de la realidad y medios probatorios*. Lima. Primera Edición. Gaceta Jurídica S.A.

Mesinas, F. García A. (2008). *Problemas y Soluciones Laborales*. Lima. Primera Edición. Gaceta Jurídica S.A.

Navarrete, M. (2012). Gaceta Constitucional en su Artículo “*Un repaso a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la desnaturalización de los contratos modales*”. Lima. Primera Edición. Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Navarrete, M. (2014). Gaceta Constitucional y Procesal Constitucional en su Artículo “*Una Narrativa sobre la protección de la estabilidad laboral en sede constitucional*”. Lima. Primera Edición. Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Quirós, C. (2008). LEX Revista de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas en su Artículo “*Contratos Modales para obra determinada o servicio específico ¿Plazo máximo 8 años?*”. Lima. Fondo Editorial.

Sanguinetti, W. (2008). *Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada*. Lima. Segunda Edición. Gaceta Jurídica S.A.

Toyama, M. (2008). *Los Contratos de Trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Lima. Primera Edición. Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.

Toyama, J. (2017). *Problemática de los Contratos de Trabajo Modal*. Lima. Primera Edición. Gaceta Jurídica S.A.

<file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Dialnet-InvestigacionCualitativa-2766815.pdf>

[file:///C:/Users/ANGG/Desktop/86a%C3%B1os%20fille/Downloads/CONCHA\\_VALENCIA\\_CARLOS\\_ANALISIS\\_ESTABILIDAD.pdf](file:///C:/Users/ANGG/Desktop/86a%C3%B1os%20fille/Downloads/CONCHA_VALENCIA_CARLOS_ANALISIS_ESTABILIDAD.pdf)

[http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ\\_PACHECO\\_LUIDES.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14869/1/RUIZ_PACHECO_LUIDES.pdf)

[http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/05/estabilidad\\_elmer\\_arce.pdf](http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/05/estabilidad_elmer_arce.pdf)

### **Fuentes Metodológicas**

Avila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Electronica Chihuahua.

Aranzamendi L. (2010). *Investigación jurídica*. Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). Distrito Federal, México: Interamericana Editores S.A. 502

Monje, C., (2011). Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa Guía didáctica, libro didáctico de metodología de la investigación en ciencias sociales elaborado durante el año sabático concedido por la Universidad Surcolombiana.

Placeres, R., Baldera, I., Barrientos, H., (2009). "Manual para la Elaboración de Tesis y Trabajos de Investigación". México: Universidad Politécnica Hispano Mexicana.

Rojas, N. (2015). El delito de deserción frente a las funciones constitucionales de las Fuerzas Armadas, en tiempo de paz. (Técnicas e Instrumentos de recolección de datos). Lima: Universidad César Vallejo.

Sabino, C. (1992). El proceso de investigacion . Caracas: Panapo.

Strauss, A., & Corbin, J. (2002). Bases de la investigacion cualitativa. Tecnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada. Colombia.

Salgado L., (2007). Investigación Cualitativa: Diseños, Evaluación del rigor metodológicos y retos. Universidad San Martin de Porres. Recuperado de <file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Dialnet-InvestigacionCualitativa-2766815.pdf>

Vázquez, M., & Ferreira, M. (2006). Introduccion a las técnicas cualitativas de investigacion. Barcelona.

## **ANEXOS**

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú.
PROBLEMA	¿Cuáles son los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú?
PROBLEMAS ESPECIFICOS	<p>1. ¿Cuál es el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico?</p> <p>2. ¿Cómo influye la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley?</p>
SUPUESTO GENERAL	La legislación laboral así como la jurisprudencia ha regulado de manera incierta el plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico, sin tomar en cuenta la naturaleza jurídica de estos contratos, lo que no permite saber el momento exacto en que se desnaturalizan y por ende, los trabajadores no pueden acogerse a la estabilidad laboral, además ello permite el fraude a la ley.
SUPUESTO ESPECÍFICOS	<p>1. Actualmente existe incertidumbre en cuanto al plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico, ya que el artículo 63° de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral encargada de su regulación no menciona plazo alguno, acogiéndose al artículo 74° de la misma ley que establece 5 años. Sin embargo, un precedente vinculante ha establecido el plazo de 8 años como tiempo de contratación máxima, opinión distinta a la doctrina que considera que su naturaleza jurídica no permite establecer plazo alguno.</p> <p>2. La falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico, no permiten que los trabajadores puedan adquirir estabilidad laboral, ya que no se conoce el momento en que se desnaturaliza pasando a ser trabajadores indeterminados, además de incentivar el fraude a la ley mediante la simulación de contratos modales cuando en la práctica las características de las actividades desarrolladas responden a relaciones laborales indeterminadas.</p>
OBJETIVO GENERAL	Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú

OBJETIVOS ESPECIFICOS	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico.</li><li>2. Analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley.</li></ol>
--------------------------	---

**FICHA DE ANALISIS NORMATIVO**

**Título:** "Efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú"

**Objetivo general:** Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú

En la legislación peruana los contratos de obra determinada o servicio específico se encuentran regulados en el artículo 63, dentro del capítulo IV de los contratos por obra o servicio, del Título II de los contratos sujetos a modalidad, del TUO de la Ley de Productividad y competitividad labora

**Análisis:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 1:** Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico.

**LEY N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL  
MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 003-97TR.**

**Artículo 63°.-** Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquéllos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

**Análisis:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Artículo 74°.-** Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por períodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años.

**Análisis:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Artículo 77°.-** Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

**Análisis:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 2:** Analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley.

**LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ.**

**Artículo 22°.-** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

**Análisis:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

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

**Análisis:**

.....  
.....  
.....

Lima, 15 de noviembre del 2017.

.....  
Jesús Angela Tello Zamora  
DNI N° 48456935

## FICHA DE ANALISIS JURISPRUDENCIAL

**Título:** "Efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú"

---

**Objetivo general:** Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú

**Objetivo específico 1:** Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico.

**Objetivo específico 2:** Analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley.

Se ha tomado tres precedentes de observancia obligatoria de las Salas Transitorias de Derecho Constitucional y Social de La Corte Suprema de Justicia de la República, con el fin de hallar los criterios utilizados por los magistrados, para la determinación del plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico.

Cada uno de estos textos interviene entre sí para responder cada objetivo planteado.

**Casación N° 1809-2004-LIMA  
(30 de Enero de 2006)**

Sexto: "(...) Que habiéndose determinado en los considerandos precedentes que los contratos suscritos entre las partes, se convirtieron en indeterminados, a pesar de haber excedido el plazo previsto en el artículo setentisiete del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo cero cero tres- noventa y siete – TR, por tratarse de una

prestación de servicios sujeta a obra específica la cual la impugnante denuncia su inaplicación, debe ser aplicada al presente caso, que en ese sentido, haciendo uso de la facultad conferida por el inciso ocho del artículo ciento treinta y nueve de la Constitución Política del Estado, los jueces no pueden dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la Ley; por lo que este Colegiado a partir de la presente resolución establece que para los casos, como el de autos, tratándose de derechos derivados de un contrato laboral sujeto a modalidad, en los que la obra o servicios prestados por el trabajador sea específico, dicho contrato se convertirá en uno indeterminado si los periodos laborados por el trabajador exceden los ocho años de labor

**Análisis:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Casación N° 1346-2004-LAMBAYEQUE  
(20 de Febrero de 2007)**

**Séptimo:** "Que si bien esta forma de contratación laboral en virtud de su especial regulación a diferencia de lo que sí ocurre generalmente con los demás contratos de trabajo modales no se encuentra sometida expresamente a un plazo máximo para su duración, ello en modo alguno puede distorsionar su especial naturaleza accidental y temporal al punto de apertura por este vacío un supuesto de ejercicio abusivo del derecho que por tal razón su límite temporal debe ser definido en cada caso concreto a la luz del Principio de Razonabilidad que en términos de Americo Pla Rodríguez consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata, como se ve, de una especie de límite o freno formal y elástico al mismo tiempo aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en

un sentido ni en otro, y sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles”

**Noveno:** “Que, la vocación de la entidad emplazada no se encuentra sometida a plazo indeterminado, pues la naturaleza de sus objetivos como Proyecto Especial Estatal se encuentran sometidos a un plazo resolutorio que no se encuentra expresado ciertamente en una medida de tiempo preestablecida sino en el logro de sus metas que por su envergadura son de largo plazo, por lo que esta Sala Suprema invocando un criterio de razonabilidad y en cautela del derecho fundamental del trabajo establece que no se han cumplido los requisitos mínimos para desnaturalizar el contrato de trabajo”

**Análisis:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Casación N° 229-2006  
(20 de Marzo de 2007)**

**Tercero:** “Que sin embargo, la pretendida aplicación indebida de las normas descritas en los considerandos precedentes, por el contrario, si resultan de plena aplicación al caso de autos, ya que es materia de controversia, el contrato de trabajo sujeto a modalidad celebrado entre las partes; y cuya desnaturalización ha quedado acreditada en autos, ya que el demandante ha laborado por más de diez años consecutivos para el mismo empleador, por lo que su duración debe considerarse como indeterminada”

**Cuarto:** “Que en ese estado de cosas, habiendo quedado acreditado en autos, que conforme al artículo setenta y siete – TR, el contrato de trabajo materia de la controversia, se ha desnaturalizado; se advierte que el recurrente pretende una nueva valoración de los hechos y las pruebas aportadas, lo que no es la finalidad del recurso de casación planteado.”

**Sexto:** "Que sin embargo, la Sala Superior ha determinado que existe desnaturalización de los contratos de trabajos modales a los que estuvo sometido el demandante, por haber excedido el plazo límite impuesto por la ley, lo que los convierte en contratos a plazo indeterminado; por lo que la invocación de la causal analizada, pretende justificar la infracción de una exigencia formal contemplada en el artículo setenta y cuatro del Decreto Supremo número cero cero tres – noventa y siete – TR."

**Análisis:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Lima, 15 de noviembre del 2017.

.....  
Jesús Angela Tello Zamora  
DNI N° 48456935

**FICHA DE ENTREVISTA**

**Título:** “Efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú”

**Entrevistado:** .....

**Cargo / profesión / grado académico:** .....

**Institución:** .....

**Lugar:** .....

**Fecha:** .....

**Objetivo general:** Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú

1.- ¿Cómo se encuentra regulada la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico Peruano?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2.- ¿Cuáles cree usted que son los efectos de la falta de determinación de plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 1:** Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico



1. Según usted, Teniendo en cuenta que existe el plazo de 5 años establecidos por la ley y de 8 años por el precedente vinculante de la Corte Suprema. ¿En qué momento se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿En qué circunstancias se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. ¿Qué principios considera Ud. que intervienen en la desnaturalización de estos contratos?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo específico 2:** Analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley.

4. ¿Debería primar la estabilidad laboral o la flexibilización contractual? ¿Por qué?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....



5. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en la estabilidad laboral?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en el fraude a la ley?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

7. A su parecer ¿Bajo qué criterios se configura el fraude a la ley en esta modalidad de contrato?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Que, habiendo culminado de manera exitosa la entrevista, se agradece su importante colaboración.

Lima, 23 de octubre del 2017.

**DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO MODAL: PLAZO MÁXIMO DE LA OBRA DETERMINADA O DEL SERVICIO ESPECÍFICO**

**CAS. N° 1809-2004-LIMA**

Lima, treinta de enero de dos mil seis

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

VISTA; la causa número mil ochocientos nueve del año dos mil cuatro, con lo expuesto en el Dictamen Fiscal Supremo, en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha; y verificada la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia;

**RECURSO DE CASACIÓN**

Se trata del recurso de casación interpuesto mediante escrito de fojas doscientos dos por el Procurador Público del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento contra sentencia de vista de fojas ciento ochenticuatro, su fecha ocho de julio de dos mil cuatro, expedida por la Tercera Sala Laboral Corporativa de Lima, que confirmando la apelada de fojas ciento setentitrés, su fecha veinte de enero de dos mil cuatro, declara Fundada la demanda;

**FUNDAMENTOS DEL RECURSO**

Que a fojas treintidós del cuaderno formado por ante esta Sala Suprema corre la resolución de fecha diez de agosto de dos mil cinco que declara Procedente el recurso de casación interpuesto por las siguientes causales:

- a) Aplicación indebida del artículo setenta y cuatro del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo cero cero tres - noventa y siete -TR.
- b) Inaplicación del artículo dieciséis inciso c) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo cero cero tres - noventa y siete -TR.

**COSIDERANDO**

**Primero:** Que habiéndose declarado procedente la causal de aplicación indebida de una norma de derecho material, así como la inaplicación de una norma de derecho material señaladas en los fundamentos del recurso de la presente resolución, corresponde emitir el pronunciamiento de fondo;

**Segundo:** Que, el artículo veintidós de la Constitución Política del Estado, establece que: "(...) El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona (...); que en ese sentido este derecho constitucional implica dos aspectos; el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa; que asimismo el artículo veintisiete de la Constitución, establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", lo que supone que dicha garantía consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección;

**Tercero:** Que, como se ha determinado en sede de instancia la demandada laboró para la emplazada en el período comprendido entre abril de mil novecientos noventa y seis y el treintuno de diciembre de dos mil uno; habiéndole remitido el Memorandum número ciento ochenta-dos mil uno /PRES/MI/PRONAP/DE de fecha veintiocho de diciembre de dos mil uno corriente a fojas treintidós, donde le comunican al actor la terminación de su contrato de trabajo;

**Cuarto:** Que, conforme se acredita con los contratos de fojas dos a treinta y uno, las partes procesales suscribieron contratos sujetos a modalidad (contrato específico para obra o servicio) especificándose

## Desnaturalización en las relaciones laborales

en la cláusula primera de dichos contratos que el empleador es un Proyecto Especial creado por Resolución Ministerial número ciento cuarenta y cuatro-noventidos-VC-mil cien para implementar, exclusivamente el Programa de Apoyo al sector de Saneamiento Básico, que constituye un proyecto de inversión que tiene como objetivo mejorar los niveles de prestación de servicios de agua potable y alcantarillado en el ámbito nacional;

**Quinto:** Que, en ese sentido el artículo setenticuatro del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo cero cero tres-noventa y siete-TR, norma aplicada por la sentencia de vista y que ha servido de sustento para confirmar la apelada, ha sido aplicada en forma indebida, toda vez que de los contratos mencionados se colige que los periodos de los plazos de los mismos exceden los cinco años establecido por ley; también es cierto que por tratarse de la naturaleza de los mismos, esto es a que la Ley faculta a que puedan celebrarse contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como lo exija la naturaleza temporal o accidental de servicios que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar (como en este caso); y siendo que el actor prestó servicios bajo la modalidad del contrato de obra en forma específica, el mismo debe ser considerado de duración determinada, teniendo la facultad el empleador de celebrar con el trabajador las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión y terminación de la obra o servicio objeto de la contratación; por lo que es de aplicación el principio de razonabilidad, el cual establece que las decisiones de la autoridad judicial deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido;

**Sexto:** Que, en cuanto a la inaplicación del inciso c) del artículo dieciséis del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo cero cero tres-noventa y siete-TR; señala que son causas de extinción del contrato de trabajo: "La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo de los contratos legalmente celebrados bajo modalidad". Que habiéndose determinado en los considerandos precedentes que los contratos suscritos entre las partes, se convirtieron en indeterminados, a pesar de haber excedido el plazo previsto en el artículo setentisiete del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo cero cero tres-noventa y siete-TR; por tratarse de una prestación de servicios sujeta a obra específica la cual la impugnante denuncia su inaplicación, debe ser aplicada al presente caso; que en ese sentido, haciendo uso de la facultad conferida por el inciso ocho del artículo ciento treinta y nueve de la Constitución Política del Estado, los jueces no pueden dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la Ley; por lo que este Colegiado a partir de la presente resolución establece que para los casos, como el de autos, tratándose de derechos derivados de un contrato laboral sujeto a modalidad, en los que la obra o servicios prestados por el trabajador sea específico, dicho contrato se convertirá en uno indeterminado si los periodos laborados por el trabajador exceden los ocho años de labor.

### RESOLUCIÓN

Por estos fundamentos declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público Adjunto de la Procuraduría Pública del Ministerio de Vivienda y Construcción y Saneamiento a fojas doscientos dos; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista, corriente a fojas ciento ochenta y cuatro de fecha ocho de julio de dos mil cuatro; y actuando en sede de instancia; **REVOCARON** la sentencia apelada de fojas ciento setentitrés, su fecha veinte de enero de dos mil cuatro, que declara fundada la demanda; **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** dicha demanda; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, por sentar esta precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la Ley; en los seguidos por Luis Alberto Ruciman Jarama contra el Proyecto Especial Programa Nacional de Agua Potable y Alcantarillado - PRONAP, sobre indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron.

SS. ROMÁN SANTISTEBAN; VILLACORTA RAMÍREZ; ESTRELLA CAMA; LEÓN RAMÍREZ; ROJAS MARAVÍ.

#### Los contratos de trabajo de duración determinada

**No aplicación al contrato temporal "para obra determinada o servicio específico" del plazo máximo de cinco años previsto por el artículo 74 de la LPCL**

*Tanto la doctrina como la jurisprudencia se han pronunciado, de manera uniforme, en el sentido de que el plazo máximo de cinco años previsto en la norma no se aplica a los contratos "para obra determinada o servicio específico", por lo que resulta aplicable al caso el artículo 63 de la LPCL, que dispone que estos contratos tendrán la duración que resulte necesaria, pudiéndose celebrar las renovaciones que resulten precisas para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.*



**Sentencia de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de 20 de marzo de 2007 (Cas. N° 229-2006)**

Lima, veinte de marzo de dos mil siete

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

**VISTA;** la causa número doscientos veintinueve - dos mil seis; de conformidad con lo dictaminado por el señor Fiscal Supremo en lo Contencioso Administrativo; en audiencia pública llevada a cabo en la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a Ley, se emite la siguiente sentencia:

#### **MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto a fojas trescientos treinta y ocho por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, contra la sentencia de vista de fojas trescientos veintisiete, su fecha cuatro de noviembre de dos mil cinco, que confirma la sentencia apelada de fecha catorce de enero de dos mil cinco, de fojas doscientos ochenta y cinco, que declara fundada la demanda; en consecuencia, ordenaron que la emplazada pague al actor la suma de setenta y cinco mil ciento doce nuevos soles; con lo demás que contiene.

#### CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de fecha veintisiete de junio del dos mil seis, corriente a fojas treinta y siete del cuadernillo formado en esta Suprema Instancia, por las causales de: a) Aplicación indebida de los artículos setenta y cuatro y setenta y siete del Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete - TR; y, b) Inaplicación del inciso c) del artículo dieciséis del Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete - TR.

#### FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Que, el recurrente alega: I) Respecto a la causal invocada en el literal a) que la sentencia impugnada ha incurrido en error de derecho al aplicar indebidamente los citados artículos, dado que la doctrina como la jurisprudencia se han pronunciado, de manera uniforme, en el sentido que el plazo máximo de cinco años previsto en la norma, no resulta aplicable a los contratos de obra determinada o servicio específico; por lo que resulta aplicable al caso el artículo sesenta y tres del Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete - TR, dispone que los contratos de obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y duración determinada; su duración será la que resulte necesaria, en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio, objeto de la contratación; y, II) En cuanto a la segunda causal mencionada en el literal b), se señala que la sentencia impugnada ha inaplicado la norma invocada, que dispone que son causas de extinción del contrato de trabajo: la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; dado que dicha norma determina cuál es la condición que legitima la conclusión del contrato de obra, lo que resta todo fundamento al pretendido despido arbitrario alegado por el demandante.

#### CONSIDERANDO

**Primero.-** Que, el artículo setenta y cuatro del Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete - TR señala que dentro de los plazos máximos establecidos para las distintas modalidades contractuales pueden celebrarse contratos por periodos menores, pero que sumados no excedan dichos límites; y que en los casos que corresponda, pueden celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco años.

**Segundo.-** Que por otro lado, el artículo setenta y siete del Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete - TR establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran de duración indeterminada: a) si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o

### Los contratos de trabajo de duración determinada

---

después de las prórrogas pactadas, si estas exceden el límite máximo permitido; b) cuando tratándose de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) si el titular de puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; y, d) cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley.

**Tercero.-** Que sin embargo, la pretendida aplicación indebida de las normas descritas en los considerandos precedentes, por el contrario, sí resultan de plena aplicación al caso de autos, ya que es materia de controversia, el contrato de trabajo sujeto a modalidad celebrado entre las partes; y cuya desnaturalización ha quedado acreditada en autos, ya que el demandante ha laborado por más de diez años consecutivos para el mismo empleador, por lo que su duración debe considerarse como indeterminada.

**Cuarto.-** Que en ese estado de cosas, habiendo quedado acreditado en autos, que conforme al artículo setenta y siete del Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete - TR, el contrato de trabajo materia de la controversia, se ha desnaturalizado; se advierte que el recurrente pretende una nueva valoración de los hechos y las pruebas aportadas, lo que no es la finalidad del recurso de casación planteado.

**Quinto.-** Que por otro lado, el denunciado literal c) del artículo dieciséis del Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete - TR señala como causa de extinción del contrato de trabajo, la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad, alegándose que la pretensión demandada no tendría fundamento, por cuanto no procede la indemnización por despido arbitrario, ya que en este caso la relación laboral ha concluido al haber terminado la función desempeñada por el trabajador demandante, y no por causa ilegítima que acredite el despido arbitrario, y que en consecuencia, no existe desnaturalización del contrato de trabajo.

**Sexto.-** Que sin embargo; la Sala Superior ha determinado que existe desnaturalización de los contratos de trabajos modales a los que estuvo sometido el demandante, por haber excedido el plazo límite impuesto por la ley, lo que los convierte en contratos a plazo indeterminado; por lo que la invocación de la causal analizada, pretende justificar la infracción de una exigencia formal contemplada en el artículo setenta y cuatro del Decreto Supremo número cero cero tres - noventa y siete - TR.

**Sétimo:** Que en consecuencia, la aplicación de la norma denunciada no incidiría en modo alguno en la controversia, por cuanto no guarda relación de reciprocidad y congruencia con las razones o fundamentos en los cuales se ampara la sentencia de vista, para ordenar el pago de la indemnización por despido arbitrario que pretende el demandante; más aún, cuando su amparo no modificaría el resultado del juzgamiento.

**RESOLUCIÓN**

Por estos fundamentos: Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto a fojas trescientos treinta y ocho por el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fojas trescientos veintisiete, su fecha cuatro de noviembre del dos mil cinco; **CONDENARON** al recurrente al pago de la multa de dos Unidades de Referencia Procesal; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, por sentar esta precedente de observancia obligatoria, en el modo de forma previsto en la ley; en los seguidos por don César Cirilo López Ramos, con el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo y otro, sobre Indemnización por Despido Arbitrario; y los devolvieron:

**SS. VILLASTEIN, VILLACORTA RAMÍREZ, ESTRELLA CAMA, ROJAS MARAVÍ, SALAS MEDINA**

**Plazo máximo de duración**

*Los contratos de trabajo sujetos a modalidad de obra o servicio específico celebrados para la realización de proyectos especiales –cuya existencia en el tiempo es limitada por la propia naturaleza de las obras que realizan– podrán tener una duración mayor a la establecida para los contratos sujetos a modalidad (cinco años), pues la naturaleza de sus objetivos como proyectos especiales se encuentra sometida a un plazo resolutorio que no se está expresado en una medida de tiempo preestablecida, sino en el logro de sus metas.*



**Resolución de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República de 20 de febrero de 2007 (Cas. N° 1346-2004-LAMBAYEQUE)**

Cas. N° 1346-2004 LAMBAYEQUE. Lima, quince de mayo de dos mil seis: LA SALA TRANSITORIA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL DE LA CORTE SUPREMA DE LA REPÚBLICA: VISTA: la causa número mil trescientos cuarentiséis de dos mil seis en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha; con lo expuesto por el Dictamen Fiscal; y, producida la votación con arreglo a la Ley se ha emitido la siguiente sentencia

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el Procurador Público Regional de Lambayeque y del Proyecto Especial Olmos Tinajones contra la Sentencia de Vista de fecha treinta de abril de dos mil cuatro corriente a fojas trescientos cuatro que confirma en todos sus extremos la sentencia apelada su fecha veinte de octubre de dos mil tres corriente a fojas doscientos sesenta que declara fundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario y ordena que la demandada pague al actor la suma de setenta mil sesenta nuevos soles con setentinueve céntimos.

**FUNDAMENTOS DEL RECURSO**

Por Ejecutoria de fecha veintiocho de octubre de dos mil cinco corriente a fojas veinticinco del cuaderno de casación, esta Sala declaró procedente el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público Regional

Wilfredo Sanguinetti Raymond

---

de Lambayeque y del Proyecto Especial Olmos Tinajones por las causales de: a) Inaplicación de la Séptima Disposición Complementaria del Decreto Legislativo número quinientos noventinueve; y b) aplicación indebida del artículo setentiaturo del Decreto Supremo número cero cero tres - noventisiete - TR.

**CONSIDERANDO**

**Primero:** Que, el Proyecto Especial Olmos Tinajones es un Organismo Público Descentralizado cuyo funcionamiento es conducido y coordinado por el Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) de quien depende, que cuenta con personería jurídica de derecho público interno con autonomía técnica, económica y administrativa.

**Segundo:** Que, debe examinarse la pretensión de pago de indemnización por despido arbitrario del actor a la luz de los fundamentos que respaldan las denuncias admitidas; por lo que la controversia radica en examinar la tesis que postula la emplazada que al igual en todo el proceso reitera que los Proyectos Especiales, entre ellos el Proyecto Especial Olmos Tinajones, son de carácter temporal y su existencia en el tiempo es limitada por la propia naturaleza de las obras que realizan, razón por la cual los trabajadores son contratados a plazo fijo no dando lugar a estabilidad laboral de ahí que no resulte aplicable la norma contenida en el artículo setentiaturo del Decreto Supremo número cero cero tres - noventisiete - TR sino las normas especiales contenidas en la Séptima Disposición Complementaria del Decreto Legislativo número quinientos noventinueve -Ley de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) que establece que el personal a cargo de los proyectos especiales cualquiera que sea la naturaleza de sus actividades, solo podrá ser contratado a plazo fijo bajo la modalidad del contrato de locación de obra, el mismo que en ningún caso, podrá exceder a la fecha de culminación y entrega de la obra; y en el artículo treintidós del Reglamento de Organización y Funciones del (INADE aprobado por Decreto Supremo número cero diecisiete - noventitrés - PRES que en el mismo sentido señala que los trabajadores de los Proyectos a cargo de (INADE por la naturaleza de los mismos son contratados a plazo fijo no dando lugar a estabilidad laboral.

**Tercero.-** Que, si bien el artículo sesentidós de la Constitución Política del Estado establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo segundo inciso catorce que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público, por consiguiente, y en desmedro de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de

### Los contratos de trabajo de duración determinada

la Constitución que acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso, no solo por límites explícitos, sino también implícitos; límites explícitos a la contratación son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público; y límites implícitos en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de tales derechos.

**Cuarto.-** Que, bajo este contexto si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos del modo más adecuado, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se ve vulnerado, a lo que se suma el hecho de facilitar que derechos que se consideran constitucionalmente adquiridos e irrenunciables, puedan verse vaciados de contenido.

**Quinto.-** Que, el régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen, en tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada que por su propia naturaleza proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar; como resultado de este carácter excepcional, la ley les establece formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales e, incluso, sanciones, cuando, a través de ellos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado.

**Sexto.-** Que, dentro de estos contratos denominados como Contratos de Trabajo sujetos a Modalidad por el Decreto Legislativo número setecientos veintiocho se encuentra el contrato para obra o servicio específico que comprende aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada que será la que resulte necesaria como así lo conceptúan sucesivamente los artículos ciento seis del Texto Original del Decreto Legislativo número setecientos veintiocho así como de su Texto Ordenado por el Decreto Supremo número cero cero tres - noventisiete - TR, artículo noventisiete de su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo número cero cero cinco - noventicinco - TR y el artículo sesentitrés de su Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo número cero cero tres - noventisiete - TR, actualmente vigente.

**Séptimo.-** Que, si bien esta forma de contratación laboral en virtud de su especial regulación a diferencia de lo que sí ocurre generalmente con los demás contratos de trabajo modales no se encuentra sometida expresamente a un plazo máximo para su duración, ello en modo alguno puede distorsionar su especial naturaleza accidental y temporal al punto de aperturar por este vacío un supuesto de ejercicio abusivo del derecho que por tal razón su límite temporal debe ser definido en cada caso concreto a la luz del Principio de Razonabilidad que en términos de Americo Pla Rodríguez consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata, como se ve, de una especie de límite o freno formal y elástico al mismo tiempo aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro, y sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.

**Octavo.-** Que, en el caso de autos las instancias han definido que el actor prestó servicios personales y subordinados a la demandada bajo contratos modales de trabajo para servicio específico por más de siete años y cinco meses en las funciones de Director de Obras.

**Noveno.-** Que, la vocación de la entidad emplazada no se encuentra sometida a plazo indeterminado, pues la naturaleza de sus objetivos como Proyecto Especial Estatal se encuentran sometidos a un plazo resolutorio que no se encuentra expresado ciertamente en una medida de tiempo preestablecida sino en el logro de sus metas que por su envergadura son de largo plazo, por lo que esta Sala Suprema invocando un criterio de razonabilidad y en cautela del derecho fundamental del trabajo establece que no se han cumplido los requisitos mínimos para desnaturalizar el contrato de trabajo.

**Décimo.-** Que, por tanto, se puede concluir que las sentencias de instancia han incurrido en causal de inaplicación de normas de derecho material denunciadas por tanto el recurso de casación formulado debe ampararse.

#### RESOLUCIÓN

Por estas consideraciones: declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por Procurador Público Regional de Lambayeque y del Proyecto Especial Olmos Tinajones a fojas trescientos diecisiete; en consecuencia **CASARON** la Sentencia de Vista su fecha treinta de abril de dos mil cuatro corriente a fojas trescientos cuatro; y actuado en sede de instancia: **REVOCARON** la sentencia apelada de fojas doscientos sesenta su fecha veinte de octubre de dos mil tres, que declara fundada la demanda; y Reformándola declararon **INFUNDADA** la misma en todos sus extremos; en los seguidos por Segundo Jorge Amilcar Miranda Cabrera contra Proyecto Especial Olmos Tinajones y otro sobre indemnización por despido arbitrario; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano* por

#### Los contratos de trabajo de duración determinada

---

sentar precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la ley; y, los devolvieron.

SS. VILLA STEIN, VILLACORTA RAMÍREZ, ACEVEDO MENA, ESTRELLA CAMA, ROJAS MARAVÍ

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: GAMARRA RAMON JOSE CSEBOS  
 1.2. Cargo e institución donde labora: P.T.C.  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Jurisprudencial  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jesús Angela Tello Zamora

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
No

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %
------

 Lima, 17 de Noviembre del 2017

**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**

 DNI No. 07772088 Telf. 963170400

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodriguez, Lilian Jeoly  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universitaria César Vallejo  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Jurisprudencial  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jesús Angela Tello Barona

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

31

95 %
------

 Lima, 17 de Diciembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf.....

42977746 980712826

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: FLORES MEDINA ELEAZAR ARMANDO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCY  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Jurisprudencial  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Desis Angela Tello Zamora

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %
------

 Lima, 17 de noviembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 0988 4149 989179766 Telf.:

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Camacho Ramón, José Carlos
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA CCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jesús Ángela Tello Zamora

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 11 de Diciembre del 2017

[Firma]  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 0796088 Telf.: 703850400

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez, Lilian Josly  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de Entrevista  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jesús Angla Tello Barrera

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

51

95 %
------

 Lima, 11 de Noviembre del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. .... Telf.: .....

12477746 92071252

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCY  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de Encuesta  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jesús Aníbal Tello Zamora

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

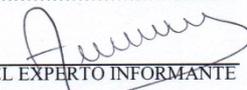
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 10 de noviembre del 2017

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09884149 Telf.: 989179766

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: GARRERA Ramos y Torres Carlos  
 1.2. Cargo e institución donde labora: D.T.C.  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Normativo  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jessis Angela Tello Zamora

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
No

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %
------

 Lima, 17 noviembre del 2017

**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**

 DNI No. 0279288 Telf. 963870700

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez, Lilian Ledy  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universitaria Césari Colegio  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Normativo  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jesús Angela Tello Zimora

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

SI

95 %
------

 Lima, 17 de Noviembre del 2017

**FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE**

DNI No..... Telf:.....

42977446 980712526

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y Nombres: FLORES MEDINA, ELEAZAR ARMANDO  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV  
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Normativo  
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Jesús Anabel Tello Zamora

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr contrastar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :**

95 %

Lima, 17 de noviembre del 2017

Armando  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09884149 Telf.: 989179766

FICHA DE ENTREVISTA

**Título:** "Efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú"

**Entrevistado:** Hayme Olivia Siancas Blas  
**Cargo / profesión / grado académico:** Secretaria de Sala Laboral Permanente, Secretaria Judicial, Abogada  
**Institución:** Sala Laboral Permanente de Independencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
**Lugar:** Calle Rufino Macedo 904 B. (Cob. Industrial) Independencia  
**Fecha:** 23 de Octubre del 2017

**Objetivo general:** Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú

1.- ¿Cómo se encuentra regulada la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico Peruano?

Existe preferencia por la estabilidad absoluta del trabajador en su centro de trabajo

2.- ¿Cuáles cree usted que son los efectos de la falta de determinación de plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico?

Complicaciones puesto que no se sabe cual es el plazo máximo para contratar bajo esta modalidad y por ende determinamos cuando se desinstitucionalizan los contratos

**Objetivo específico 1:** Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico

1. Según usted, Teniendo en cuenta que existe el plazo de 5 años establecidos por la ley y de 8 años por el precedente vinculante de la Corte Suprema. ¿En

 PODER JUDICIAL DEL PERU  
  
HAYME OLIVIA SIANCAS BLAS  
SECRETARIA DE SALA  
SALA LABORAL PERMANENTE DE INDEPENDENCIA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NOROCCIDENTAL

qué momento se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.

La Corte Suprema ha señalado como plazo máximo 6 años, pasado este tiempo los contratos se desnaturalizan.

2. ¿En qué circunstancias se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.

Según las causales reguladas en el Decreto Legislativo 728, según cada caso en concreto.

3. ¿Qué principios considera Ud. que intervienen en la desnaturalización de estos contratos?

El más trascendental y que se analiza en los procesos es el principio de primacía de la realidad.

**Objetivo específico 2:** Analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley.

4. ¿Debería primar la estabilidad laboral o la flexibilización contractual? ¿Por qué?

Sí, porque es importante dar seguridad a los trabajadores, más aun si la remuneración que perciben tiene carácter alimentario, lo cual amerita la protección de la estabilidad laboral.

5. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en la estabilidad laboral?

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ   
  
HAYME OLIVIA SIANCAS BLAS  
SECRETARIA DE SALA  
SALA LABORAL PERMANENTE DE INDEPENDENCIA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NOROCCIDENTE

Existe incertidumbre pues no se sabe cuando los contratos estorben desnaturalizados

6. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en el fraude a la ley?

Tal defecto o vacío legal es aprovechado por el empleador para beneficio propio, dejando al trabajador en una situación de inestabilidad.

7. A su parecer ¿Bajo qué criterios se configura el fraude a la ley en esta modalidad de contrato?

Cuando se labore por más de 5 años, o en todo caso cuando se labore por más de 8 años como señala la corte suprema cuando los amerite la obra o servicio.

Que, habiendo culminado de manera exitosa la entrevista, se agradece su importante colaboración.

Lima, 23 de octubre del 2017.

 PODER JUDICIAL DEL PERU   
  
HAYME OLIVIA SIANCAS BLAS  
SECRETARIA DE SALA  
SALA LABORAL PERMANENTE DE INDEPENDENCIA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

FICHA DE ENTREVISTA

**Título:** "Efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú"

**Entrevistado:** David Fernando Correa Castro  
**Cargo / profesión / grado académico:** Juez Superior de la Sala Laboral Permanente de Independencia / Abogado  
**Institución:** Sala Laboral Permanente de Independencia - Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
**Lugar:** Calle Rufino Macaco 201B (Unib. Industrial) Independencia  
**Fecha:** 23 de Octubre del 2017

**Objetivo general:** Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú

1.- ¿Cómo se encuentra regulada la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico Peruano?

Desde la entrada en vigencia de la Constitución del '93, se abolió la estabilidad laboral absoluta, pasando ésta a la estabilidad relativa, según

2.- ¿Cuáles cree usted que son los efectos de la falta de determinación de plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico?

La desnaturalización de los contratos, así como el perjuicio a la estabilidad Laboral ya que no se tiene conocimiento desde cuando pasan a ser indeterminados. Además de permitir el fraude a la ley mediante la simulación de contratos para beneficiarse los empleadores.

**Objetivo específico 1:** Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico

1. Según usted, Teniendo en cuenta que existe el plazo de 5 años establecidos por la ley y de 8 años por el precedente vinculante de la Corte Suprema ¿En

  
DAVID FERNANDO CORREA CASTRO  
JUEZ SUPERIOR  
SALA LABORAL PERMANENTE DE INDEPENDENCIA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

qué momento se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.

... Considero que a pesar de que existe un precedente vinculante que establece 8 años como máximo los jueces deberían o podrían apartarse de este, ya que no cuenta con un fundamento de los 8 años, de manera que la opción más atinada sería los 5 años que establece el art. 74° de la LCPL con el fin de no dejar desprotegido por tanto tiempo al trabajador.

2. ¿En qué circunstancias se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.

... el artículo 77° de la LPCL establece los supuestos de desnaturalización aplicables a los contratos modales, que también son aplicables a los de obra determinada o servicio específico, por lo que puede ser por vencimiento del plazo del contrato a el límite máximo establecido, continuación de labores cumplido el objeto y por contratos fraudulentos.

3. ¿Qué principios considera Ud. que intervienen en la desnaturalización de estos contratos?

- ... Principio de continuidad
- ... Principio de primacía de la realidad
- ... Principio de iudicium pro operario
- ... Principio de razonabilidad

**Objetivo específico 2:** Analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley.

4. ¿Debería primar la estabilidad laboral o la flexibilización contractual? ¿Por qué?

... Ambas pueden coexistir, sin embargo muchas veces se abusa de la flexibilidad de la contratación laboral, con lo cual el juez debe poner por encima la estabilidad del trabajador.

5. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en la estabilidad laboral?

  
PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
DAVID FERNANDO CORREA CASTRO  
JUEZ SUPERIOR  
SALA LABORAL PERMANENTE DE INDEPENDENCIA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE



Al no conocerse plazo máximo que durará cada contrato, se mantiene al trabajador en una situación jurídica de incertidumbre, ya que no se sabe desde cuándo podría contar con la estabilidad de entrada y por ende menos de salida.

6. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en el fraude a la ley?

Se utilizan contratos de obra determinada o servicio específico para cubrir relaciones laborales permanentes, dotando estas relaciones de normas aplicables distintas a su naturaleza, lo que se encuentra prohibido, ello en razón de que al no saber el límite máximo utilizan estos contratos de obra o servicio específico de manera prolongada.

7. A su parecer ¿Bajo qué criterios se configura el fraude a la ley en esta modalidad de contrato?

Mediante la fragmentación de actividades permanentes reguladas a través de contratos de obra determinada o servicio específico y más aun cuando traspasan los 5 años establecida en el art. 74° de la LCPL.

Que, habiendo culminado de manera exitosa la entrevista, se agradece su importante colaboración.

Lima, 23 de octubre del 2017.

PODER JUDICIAL DEL PERU  
DAVID FERNANDO GORREA CASTRO  
JUEZ SUPERIOR  
SALA LABORAL PERMANENTE DE INDEPENDENCIA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

FICHA DE ENTREVISTA

Título: "Efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú"

Entrevistado: Erick Christopher Estrada Valico  
Cargo / profesión / grado académico: Secretario Judicial / Abogado / Colegiado  
Institución: Poder Judicial - Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
Lugar: Calle Rufino Hacedo 204 B (Urb. Industrial) - Independencia  
Fecha: 23 de Octubre del 2017.

Objetivo general: Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú

1.- ¿Cómo se encuentra regulada la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico Peruano?

Nuestro marco jurídico contenido en el D.S 003-97-TR e integrada por nuestra jurisprudencia nacional tiene una tendencia a preferir los contratos a plazo indeterminado y con ello busca otorgar una estabilidad absoluta, salvo algunas excepciones.

2.- ¿Cuáles cree usted que son los efectos de la falta de determinación de plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico?

La ley prevé que el plazo (duración) del contrato será la que resulte necesaria hasta la conclusión de la obra o servicio, lo cual a nuestro juicio resulta adecuado; sin embargo los problemas surgen cuando los trabajadores vienen laborando por más de 3, 4 o 5 años, bajo el supuesto que la obra aún no concluye, es ahí donde hace falta una regulación del plazo.

Objetivo específico 1: Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico

1. Según usted, Teniendo en cuenta que existe el plazo de 5 años establecidos por la ley y de 8 años por el precedente vinculante de la Corte Suprema. ¿En

 PODER JUDICIAL  
ERICK CHRISTOPHER ESTRADA VALICO  
SECRETARIO JUDICIAL  
BOGADO DE TRABAJO - MINISTERIO DE INDEPENDENCIA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

qué momento se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.

En principio, no compartimos la posición referente a que la Casación N° 1809-2004-Lima tiene la calidad de precedente vinculante. Con ello, y según el marco legal vigente, el contrato se desnaturaliza si previamente no cumple con los requisitos para su tipo; y especialmente, si el trabajador sigue laborando con el supuesto de una obra que en la realidad de los hechos ya concluyó.

2. ¿En qué circunstancias se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.

Como toda modalidad contractual, las causales de desnaturalización se encuentran regulados en el art. 77 del D.S. 002-918-TR.

3. ¿Qué principios considera Ud. que intervienen en la desnaturalización de estos contratos?

El más importante es el de primacía de la realidad y el principio pro operario.

**Objetivo específico 2:** Analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley.

4. ¿Debería primar la estabilidad laboral o la flexibilización contractual? ¿Por qué?

La tendencia en nuestro marco jurídico es el de la estabilidad laboral, puesto que existe una preferencia por los contratos a plazo indeterminado. No obstante también existe la flexibilización contractual al permitir los contratos sujetos a modalidad. A criterio nuestro es claro que el primero prima sobre el segundo.

5. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en la estabilidad laboral?

 PODER JUDICIAL  
ERICK CRISTÓFER ESTRADA YALCO  
SECRETARIO JUDICIAL  
BUREAU DE TRABAJO TRANSITORIO DE INDEPENDENCIA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

Genera inestabilidad porque no se sabe a ciencia cierta la duración de la obra y como la ley no genera plazo máximo, podría entenderse que no existe límite para contratar bajo esta modalidad, situación que genera incertidumbre respecto a la condición laboral del trabajador.

6. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en el fraude a la ley?

Habría que analizar cada caso en concreto, sin embargo como toda modalidad contractual siempre existe un provecho por parte del empleador de utilizar ciertas defectos legales a su favor, y este caso no sería la excepción.

7. A su parecer ¿Bajo qué criterios se configura el fraude a la ley en esta modalidad de contrato?

Cuando el trabajador sigue laborando bajo el supuesto de una obra determinada que en la realidad de los hechos ya ha concluido.

Que, habiendo culminado de manera exitosa la entrevista, se agradece su importante colaboración.

Lima, 23 de octubre del 2017.

 PODER JUDICIAL  
ERICK CHRISTOPHER ESTRADA YALICO  
SECRETARIO JUDICIAL  
TRIBUNAL DE TRABAJO TRANSITORIO DE INDEPENDENCIA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

FICHA DE ENTREVISTA

Título: "Efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú"

Entrevistado: Roxana Sebastián Gómez  
Cargo / profesión / grado académico: Secretaria Judicial del  
Módulo Corporativo Laboral - NLPT / Abogada  
Institución: Módulo Corporativo Laboral de Independencia -  
Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
Lugar: Calle Rufino Hacedo 204 B (Umb Industrial) Independencia  
Fecha: 23 de Octubre del 2017

Objetivo general: Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú

1.- ¿Cómo se encuentra regulada la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico Peruano?

El ordenamiento jurídico contempla la estabilidad laboral absoluta y la estabilidad laboral relativa

2.- ¿Cuáles cree usted que son los efectos de la falta de determinación de plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico?

El no poder determinar cuando se desnaturalizan los contratos bajo esta modalidad

Objetivo específico 1: Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico

1. Según usted, Teniendo en cuenta que existe el plazo de 5 años establecidos por la ley y de 8 años por el precedente vinculante de la Corte Suprema. ¿En

  
PODER JUDICIAL DEL PERU  
ROXANA SEBASTIAN GOMEZ  
SECRETARIA JUDICIAL  
MÓDULO CORPORATIVO LABORAL - NLPT  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

qué momento se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.

Según el criterio de la Corte Suprema de Justicia el plazo sería de 8 años.

2. ¿En qué circunstancias se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.

Para tal efecto debemos analizar las causales de desnaturalización que regula el artículo 77 del T.U.O del Decreto Legislativo 728, y analizar cada caso o supuesto.

3. ¿Qué principios considera Ud. que intervienen en la desnaturalización de estos contratos?

- Primacía de la realidad
- Continuidad laboral

**Objetivo específico 2:** Analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley.

4. ¿Debería primar la estabilidad laboral o la flexibilización contractual? ¿Por qué?

No existe duda que debe primar la estabilidad pues solo así habrá más seguridad para los trabajadores.

5. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en la estabilidad laboral?

PODER JUDICIAL DEL PERU  
ROXANA SANCHEZ  
CRODINO SANCHEZ  
COMISARÍA DE DEFENSA LABORAL - INLPT  
ASISTIAN GOMEZ  
CALLE DE LA UNIÓN 1000 - LIMA

Pues no al saber el plazo máximo de duración, no podría determinarse de manera categórica cuando los contratos están desnaturalizados y por consiguiente cuando el trabajador sería un trabajador con contrato a plazo indeterminado.

6. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en el fraude a la ley?

Es evidente que el trabajador resulta perjudicado con estos vacíos legales y por consiguiente también se perjudica su derecho a la estabilidad absoluta.

7. A su parecer ¿Bajo qué criterios se configura el fraude a la ley en esta modalidad de contrato?

Cuando el trabajador sigue laborando bajo la misma modalidad contractual por más del plazo de 8 años indicado por la Corte Suprema de Justicia.

Que, habiendo culminado de manera exitosa la entrevista, se agradece su importante colaboración.

Lima, 23 de octubre del 2017.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
  
ROMANA JANZA SEBASTIÁN GÓMEZ  
SECRETARÍA JUDICIAL  
MÓDULO COOPERATIVO LABORAL - NLPT  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

## FICHA DE ENTREVISTA

**Título:** “Efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú”

**Entrevistado:** Paul Cavalié Cabrera

**Cargo / profesión / grado académico:** Abogado laboralista autónomo, estudios concluidos de Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social PUCP. Profesor de Derecho del Trabajo en la PUCP.

**Institución:** Trabajo por cuenta propia.

**Lugar:** Lima

**Fecha:** 16/11/17

---

**Objetivo general:** Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú

### 1.- ¿Cómo se encuentra regulada la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico peruano?

Respecto de la “estabilidad laboral”, se habla en doctrina sobre una estabilidad laboral “de entrada” y una “de salida”. En el primer caso, se alude a la preferencia del ordenamiento jurídico por la existencia de contratos de trabajo de plazo indeterminado (anclado ello también en el Principio de Continuidad). En el segundo caso, se refiere a la mantención del puesto de trabajo; a la regla de que a nadie se le puede dar por concluida su relación laboral si esto no obedece o sustenta en una causa justa debidamente comprobada y sustentada en la ley.

### 2.- ¿Cuáles cree usted que son los efectos de la falta de determinación de plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico?

Lo que se genera evidentemente es una inseguridad jurídica, una falta de previsibilidad respecto de un punto importante, pues en la medida del plazo máximo que uno pretenda asumir, podrían generarse supuestos de desnaturalización por exceso del mismo. Como sabemos, además, la desnaturalización de un contrato modal (que es a plazo determinado) acarrea su reconducción a una relación de plazo indeterminado. Esta consecuencia o efecto no es menor, y como resulta previsible imaginar, genera controversia en cuanto a su interpretación, que suele trasladarse al ámbito judicial para su resolución. No es bueno, de modo alguno, que exista este vacío legal. Crea incertidumbre jurídica y abre paso a múltiples interpretaciones.

**Objetivo específico 1:** Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico

1. **Según usted, Teniendo en cuenta que existe el plazo de 5 años establecidos por la ley y de 8 años por el precedente vinculante de la Corte Suprema. ¿En qué momento se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.**

Evidentemente, que la respuesta (sobre el momento temporal) de la desnaturalización se sujetará a la interpretación que prevalezca sobre el plazo máximo. Hoy, la mayoría sigue el precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional (8 años).

2. **¿En qué circunstancias se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.**

Esta pregunta guarda relación con los supuestos legales de “desnaturalización” de los contratos modales, previstos en el Artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Y tendría conexión, en mi opinión, con dos de los supuestos allí contemplados. Me refiero tanto al supuesto previsto en el literal a): “*Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido*”, y en el previsto en el literal b): “*Cuando se trata de un contrato para obra determinada o deservicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación*”.

Será de aplicación el supuesto del literal a) en caso que las partes hubieran suscrito un contrato de obra determinada o de servicio específico, pero en el cual hubieran contemplado un plazo. Si el trabajador continuara laborando (aun cuando la obra o el servicio específico no se hubieran materializado) vencido el plazo pactado, se desnaturalizaría el contrato.

Pero ocurre también que, por más que las partes hubieran pactado un plazo, pero si el objeto de la obra determinada o del servicio específico se hubieran completado, el trabajador no podría seguir laborando, porque se incurriría en otro supuesto de desnaturalización de este contrato modal.

3. **¿Qué principios considera Ud. que intervienen en la desnaturalización de estos contratos?**

El **Principio de Continuidad**, el mismo que tiene como una de sus expresiones la preferencia del ordenamiento jurídico por la contratación a plazo indefinido, Hay una explicación lógica para ello, pues las empresas, entidades e

instituciones (que son las que ostentan la condición de empleadores) nacen o se fundan con una vocación de actuación indefinida en el tiempo. Si esa es su proyección, entonces resulta lógico y concurrente que el personal que requiere para llevar a cabo estas tareas de larga proyección, sea también un personal contratado con igual sentido, esto es, a plazo indeterminado.

El **Principio de Causalidad** surge precisamente para romper –por situaciones excepcionales o circunstanciales- la regla del plazo indefinido o indeterminado. Es decir, sólo en aquellos supuestos pre configurados por el legislador, que calcen en los supuestos de temporalidad legalmente previstos, será posible la contratación a plazo fijo o temporal (en nuestra legislación denominados como “contratos de trabajo sujetos a modalidad”). En los supuestos que estos contratos carezcan de causa objetiva o se desnaturalicen, se retomará la presunción de partida: entenderlos como contratos de trabajo de plazo indefinido o indeterminado. Esa presunción de que los contratos temporales son, en principio, de plazo indefinido, está recogida en el Artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**Objetivo específico 2:** Analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley.

**4. ¿Debería primar la estabilidad laboral o la flexibilización contractual?**

**¿Por qué?**

Considero que si entendemos por estabilidad laboral el hecho de que no sea posible, en ningún supuesto, la contratación temporal, entonces sería partidario de un modelo más flexible. Convengo en que la regla siga siendo la de la contratación a plazo indeterminado, pero considero también que hay algunos supuestos de temporalidad (menos que los que la legislación hoy prevé) que ameritarían (sustentándose en el Principio de Causalidad) la existencia de contratos temporales, pero limitados en su plazo y en el número de modalidades posibles.

**5. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en la estabilidad laboral?**

Sí repercute, pues como ya lo hemos señalado, crea incertidumbre al momento de evaluar si su uso fue correcto o fraudulento. Si un ámbito del contenido de la “estabilidad laboral” –según la doctrina- es la contratación a plazo indeterminado (y solo por excepción, y en aplicación del principio de causalidad, la contratación temporal), queda claro que sí se afecta ante la indeterminación de su uso, como es el caso de no contemplar con claridad la existencia de un plazo máximo.

6. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en el fraude a la ley?

Es la otra cara de la moneda de lo que he señalado en la pregunta anterior. El hecho de que no se haya completado la regulación, poniendo límites a su empleo, abre paso al uso fraudulento de esta modalidad. Así, por ejemplo, es muy común hoy que una empresa “fraccione” su actividad permanente y habitual, y considere que cada vez que atiende el pedido de sus servicios por parte de un cliente, se considera un “servicio específico”. De esta manera, eventualmente, todo o la mayoría de su personal carecerían de la relativa estabilidad que implica tener un contrato a plazo indeterminado o indefinido, pues cada vez que el empleador ejecute sus actividades con tal o cual cliente –y requiera personal para ello- dicho empleador entenderá encontrarse dentro del supuesto del “servicio específico”. Eso es lo que acontece, por ejemplo, cuando un empleador contrata con un cliente para proveerle servicios de intermediación o tercerización laboral. En tales casos suele contratar al personal por “servicio específico”, sujetando la duración de tales contratos a la duración de su vínculo comercial con sus clientes.

**A su parecer ¿Bajo qué criterios se configura el fraude a la ley en esta modalidad de contrato?**

Por ejemplo, conforme lo señalé en mi respuesta anterior, cuando actividades que son permanentes se “fraccionan” en aparentes relaciones de plazo temporal. Si una empresa desarrolla como una actividad constante la de prestación de servicios de limpieza (para diferentes clientes que constituyen su mercado), se entiende que deberá contar con personal permanente para desarrollar esa labora habitual. Pero si estima que cada contrato con un cliente amerita la suscripción por “servicio específico”, conseguirá que tanto la propia empresa de intermediación, como la usuaria de sus servicios no cuentan nunca con trabajadores permanentes o a plazo indefinido para laborales que son permanentes en dichas empresas.

Que, habiendo culminado de manera exitosa la entrevista, se agradece su importante colaboración.

Lima, 23 de octubre del 2017.

Nota: El entrevistado, respondió las preguntas por correo electrónico; motivo por el cual no consta su firma.

Se deja constancia del correo electrónico: [paulcavalie@hotmail.com](mailto:paulcavalie@hotmail.com)

## FICHA DE ENTREVISTA

**Título:** “Efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú”

**Entrevistado:** Carlos Benites Saravia

**Cargo / profesión / grado académico:** Sociólogo, Magister en Sociología y Bachiller en Derecho

**Institución:** Ex Superintendente de SUNAFIL

**Lugar:** Lima

**Fecha:** 17/11/2017

---

**Objetivo general:** Analizar los efectos de la determinación del Plazo máximo en los contratos de obra determinada o servicio específico en el Perú

1.- ¿Cómo se encuentra regulada la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico Peruano?

La legislación peruana presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, sin embargo, deja abierta la posibilidad de la celebración de contratos sujetos a modalidad (plazo determinado), siempre que cumpla con los requisitos de ley.

Dada la existencia de un contrato a plazo indeterminado, sólo puede concluirse una relación laboral por causas establecidas en la misma ley, es decir, la indeterminación no es absoluta pero contiene los seguros que permiten evitar la conclusión discrecional de la relación laboral, de tal modo que si esta se produjera se generan las penalidades y reparaciones previstas por ley.

2.- ¿Cuáles cree usted que son los efectos de la falta de determinación de plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico?

La prolongación indiscriminada del tipo de contrato modal y la afectación a los derechos laborales del trabajador, además que resulta lesivo para el sistema laboral pues genera inseguridad jurídica.

**Objetivo específico 1:** Identificar el tratamiento legal y doctrinal que se da al plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico

1. Según usted, Teniendo en cuenta que existe el plazo de 5 años establecidos por la ley y de 8 años por el precedente vinculante de la Corte Suprema. ¿En

qué momento se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.

Existiendo un precedente vinculante, vale decir, de obligatorio cumplimiento, el plazo que corresponde es de 8 años.

2. ¿En qué circunstancias se desnaturalizan los contratos de obra determinada o servicio específico? Explique.

Cuando se incumplen los requisitos de validez del contrato, es decir en cuanto a la temporalidad expresamente establecida y en cuanto a las causas objetivas invocadas para la adopción del contrato modal, suele ocurrir que este tipo de contratos se usa para el desarrollo de una actividad supuestamente temporal, pero que en los hechos tiene vocación de permanencia.

3. ¿Qué principios considera Ud. que intervienen en la desnaturalización de estos contratos?

Los principios de primacía de la realidad y de continuidad y permanencia.

**Objetivo específico 2:** Analizar la influencia de la falta de determinación del plazo máximo de duración de los contratos de obra determinada o servicio específico en la estabilidad laboral y en el fraude a la ley.

4. ¿Debería primar la estabilidad laboral o la flexibilización contractual? ¿Por qué?

Debería primar la estabilidad laboral, porque la flexibilización laboral es una medida que corresponde a circunstancias de carácter temporal que ameritan condiciones especiales para el impulso de actividades productivas, las cuales no pueden ni deben ser indefinidas. Bajo el manto del impulso de la productividad no puede esconderse el desconocimiento de los derechos laborales.

5. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en la estabilidad laboral?

Repercuten directamente pues proporcionan el marco legal que justificaría la prolongación de una modalidad contractual que debe usarse excepcionalmente y sujeto a causas objetivas.

6. ¿De qué manera la falta de determinación del plazo máximo de los contratos de obra determinada o servicio específico repercuten en el fraude a la ley?

Porque la imprecisión en el plazo permite el uso abusivo y fraudulento del contrato modal, dada la relación asimétrica empleador trabajador. Se ha hecho de uso común recurrir a figuras como la tercerización para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales, a partir del fraccionamiento de los procesos de producción de bienes y servicios de las empresas, de manera tal que se dan casos paradójicos de empresas cuyo personal de planilla no llega a ser ni el 10% del total de personal involucrado en sus procesos productivos. Esto surge porque las normas que permiten estos tipos de contratación suelen ser excesivamente abiertas y no restringen con claridad los supuestos en los que pueden aplicarse.

7. A su parecer ¿Bajo qué criterios se configura el fraude a la ley en esta modalidad de contrato?

Cuando se utiliza sistemáticamente para el desarrollo de servicios que son de carácter permanente, como el caso de los servicios de empresas telefónicas o mineras que tienen claramente establecidos procesos de producción de bienes y/o servicios permanentes pero que son realizados por personal de empresas tercerizadoras.

Dado que el contrato con la empresa principal es de carácter específico y por un tiempo determinado, los contratos de la tercerizadora con sus trabajadores resulta sujeto a modalidad (plazo fijo) a pesar que paradójicamente la labor que realizan es permanente en la empresa principal. Se dan incluso casos de trabajadores que realizan la misma labor para la empresa principal durante más de diez años, pero contratados por diferentes empresas tercerizadoras a través de contratos sujetos a modalidad (plazo fijo)

Que, habiendo culminado de manera exitosa la entrevista, se agradece su importante colaboración.

Lima, 23 de octubre del 2017.

Nota: El entrevistado, respondió las preguntas por correo electrónico; motivo por el cual no consta su firma.

Se deja constancia del correo electrónico: [sarben55@gmail.com](mailto:sarben55@gmail.com)