La transformación jurisprudencial de la contratación temporal en el Perú

Cecilia Guzmán-Barrón Leidinger



XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Sumario

I **Génesis del panorama actual**

II **Los pilares de la contratación laboral indefinida**

IV **Perspectiva y propuesta**

V **Conclusiones**

III **Interpretación jurisprudencial sobre los contratos sujetos a modalidad**

3.1. Contratos de naturaleza temporal

3.2. Contrato de naturaleza accidental

3.3. Contrato para obra o servicio

3.4. Contrato innominado

3.5. Sucesión de contratos temporales

3.6. Desnaturalización de la contratación temporal

I

Génesis del panorama actual **

Génesis del panorama actual

Antes de 1991

DL 18138: modelo único de contrato temporal

1991

DLeg 728, Ley de Fomento del Empleo: diversas modalidades (referentes argentino y español)

1995

Ley 26513: más flexibilidad a demanda empresarial

Últimas dos décadas

Texto legal intacto; la jurisprudencia del TC y la CS redefine sus alcances

69,3 %

de informalidad laboral

INEI, segundo trimestre de 2026

71,4 %

de los contratos del sector formal privado son temporales (promedio)

Ministerio de Trabajo, ene. 2015 – may. 2026

II

Los pilares de la contratación laboral indefinida

Los pilares de la contratación laboral indefinida

1

Presunción de contrato indefinido

(art. 4 LPCL)

2

Derecho al trabajo

(art. 22 de la Constitución)

3

Principio de continuidad

4

Interpretación restrictiva de los contratos temporales (TC)

Límites a la contratación laboral temporal

1

Sustancial

Causa legal, objetiva y coyuntural: **principio de causalidad** (art. 4 LPCL).

2

Formal

Contrato escrito, también en las prórrogas, con duración y causa expresas.

3

Temporal

Plazos por modalidad y tope de cinco años en la sucesión de contratos (art. 74).

4

Consecuencia

Su incumplimiento desnaturaliza el contrato: pasa a ser indeterminado.

III

Interpretación jurisprudencial sobre los contratos sujetos a modalidad

Inicio o incremento de actividad (1/2)

3.1.1 · Naturaleza temporal | **Art. 57 LPCL** | **Máx. 3 años**

TC: Tribunal Constitucional · CS: Corte Suprema

TC	**Inicio en estricto.** No cabe contratar años después de creada la entidad. STC 01884-2011-PA/TC
CS · 4.ª Sala	**No inicio en estricto.** Es válida la contratación que ocurre dentro de los tres años de iniciada la actividad de la empresa. CAS 33293-2023-Lima Este

TC	**Incremento.** Admite labores ordinarias del giro, si hay un incremento real; no para reajustes de turnos o reorganizaciones internas. STC 00602-2010-PA/TC · STC 01478-2011-PA/TC · STC 00335-2011-PA/TC
CS · 2.ª Sala **CS · 4.ª Sala**	**Giro desde 2023: incertidumbre + elemento innovador.** Se exige ampliación efectiva y que el personal habitual no pueda atenderla + riesgo o incertidumbre + elemento innovador. Abrir un local o centralizar plantas no basta. ** CAS 7556-2022-Lima · CAS 26955-2022-Lima Este · CAS 21887-2022-Arequipa · CAS 2472-2024-Lima

Inicio o incremento de actividad (2/2)

3.1.1 · Naturaleza temporal | Art. 57 LPCL | Máx. 3 años

TC
CS · 2.ª Sala

Causa concreta. Las referencias genéricas no bastan: debe precisarse qué actividad se incrementó y por qué requiere contratar temporalmente. La 2.ª Sala exige, además, triple conexión: hecho generador del incremento, incremento sustancial y contratación temporal.

STC 00100-2011-PA/TC · CAS 11862-2015-Arequipa · CAS 22027-2018-Lambayeque · CAS 7885-2022-Lima

TC
Corte Suprema

Cambio de causa. El TC admitió que las prórrogas precisen la causa; para la Corte Suprema, variar la causa entre contrato y prórrogas desnaturaliza, y el incremento debe ser reciente.

STC 04790-2013-PA/TC · CAS 4882-2018-Callao · CAS 15822-2015-Moquegua

TC

Prueba. No es suficiente demostrar que el puesto era permanente; el trabajador debe acreditar que la causa fue simulada.

STC 02766-2010-AA/TC

CS · 2.ª Sala
CS · 4.ª Sala

Carga dinámica. Acreditadas labores permanentes del giro por el trabajador, el empleador debe probar el incremento real y que el personal habitual no podía cubrirlo. **

CAS 26955-2022-Lima Este · CAS 21887-2022-Arequipa · CAS 22572-2024-Lima

Necesidades del mercado

3.1.2 · Naturaleza temporal | **Art. 58 LPCL** | **Máx. 5 años**

TC

Coyuntural e inusual. La necesidad debe ser coyuntural aunque el puesto sea permanente, y acreditarse documentalmente.

STC 3320-2007-PA/TC · STC 05010-2009-PA/TC

Corte Suprema

Demostrable y no estructural. Debe probarse cualitativamente un aumento circunstancial que el personal permanente no puede cubrir; la mera mención de clientes o la fluctuación del precio del cobre no bastan.

CAS 9454-2014-Ica · CAS 16716-2016-Lima Este · CAS 21887-2022-Arequipa · CAS 19013-2021-Arequipa

TC

CS · 2.ª Sala

Cláusula desde el inicio. El contrato inicial debe detallar la causa y su temporalidad; la prórroga no subsana la omisión y las renovaciones genéricas evidencian una necesidad permanente.

STC 00232-2010-PA/TC · STC 04597-2011-PA/TC · CAS 7456-2016-Ica

TC

Corte Suprema

Frente al incremento de actividad. Cada modalidad exige causa propia: cambiar de una a otra sin nueva causa es fraude, pero encadenarlas es válido si cada causa está sustentada. Se distinguen por su naturaleza.

STC 00335-2011-PA/TC · STC 00855-2013-PA/TC · CAS 14337-2014-Ica

Reconversión empresarial

3.1.3 · Naturaleza temporal | Art. 59 LPCL | Máx. 2 años

Supuesto legal: sustitución, ampliación o modificación de la actividad por cambios en…

- Maquinarias y equipos
- Instalaciones
- Medios de producción
- Sistemas
- Métodos y procedimientos

Criterios jurisprudenciales

TC

No usar para actividades permanentes

Hay simulación si las funciones asignadas son ordinarias, permanentes e indispensables del giro.

STC 02624-2008-PA/TC

CS · 2.ª Sala

El empleador queda vinculado a la modalidad elegida

Si contrató invocando el incremento de actividad, no puede luego subsanar sosteniendo que correspondía la reconversión, aunque la causa real encajara en esta.

CAS 11862-2015-Arequipa

Contrato ocasional

3.2.1 · Naturaleza accidental | Art. 60 LPCL | Máx. 6 meses al año

TC

El límite temporal es parte de la causa

La ley une el carácter inusual de la labor con su duración máxima anual. Si el contrato ocasional excede ese límite, se desnaturaliza automáticamente.

STC 04794-2016-PA/TC

Contrato de suplencia (1/2)

3.2.2 · Naturaleza accidental | **Art. 61 LPCL** | **Mientras dure la suspensión**

TC / **CS · 4.ª Sala**

Finalidad. Evita paralizar la actividad mientras el titular está suspendido; su temporalidad proviene de la sustitución no definitiva de un trabajador estable.

STC 02973-2009-PA/TC · CAS 24362-2024-Lima

Corte Suprema

Individualización. Debe identificarse al trabajador suplido (nombre y puesto) y la duración; fórmulas genéricas como cubrir vacaciones o un rol futuro no bastan.

CAS 12493-2015-Lambayeque · CAS 16005-2015-Lima

TC

Fecha determinable. Basta una fecha determinable, por ejemplo, la conclusión del proceso judicial seguido por el titular de la plaza.

STC 9999-2006-AA/TC

TC

Plazo máximo. Por interpretación sistemática (art. 74 LPCL), el tope es de cinco años, salvo excepciones debidamente sustentadas.

STC 00027-2021-PI/TC (Pleno 337/2022)

Contrato de suplencia (2/2): ius variandi y concatenación de suplidos

3.2.2 · Naturaleza accidental | **Criterios divergentes**

	TC	CS · 2.ª Sala	CS · 4.ª Sala
Puesto y funciones	Se desnaturaliza si desde el inicio ocupa un puesto distinto al del suplido.	Válido el cambio de cargo de igual categoría y remuneración, por razonabilidad.	Asignar funciones distintas excede el ius variandi, salvo consentimiento del suplente.
Movilidad geográfica	El traslado razonable a otra dependencia no desnaturaliza.	—	Destinar al suplente a otra sede o zona es irrazonable.
Concatenación de suplidos	Desnaturaliza si cubre cargos distintos o rota por necesidades permanentes.	No se desnaturaliza.	

STC 00226-2011, 05340-2014, 04386-2013, 02862-2025 · CAS 12961-2014-Cusco, 11086-2021-Lima, 19684-2016-Lima · CAS 24362-2024-Lima, 29296-2023-Junín, 11801-2022-Sullana

Contrato de emergencia

3.2.3 · Naturaleza accidental | Art. 62 LPCL | Duración: la de la emergencia

La situación debe ser (art. 78 del Reglamento):

Inevitable | **Imprevisible** | **Irresistible**

TC

Cubrir una vacante no es una emergencia

No califica como emergencia la necesidad de cubrir un puesto vacante mientras se realiza el proceso de selección, aunque se busque evitar perjuicio al servicio. Refuerzan la desnaturalización contratar meses después de la convocatoria y asignar funciones distintas.

STC 06026-2013-AA/TC · STC 02177-2012-PA/TC

Contrato para obra o servicio específico (1/2)

3.3.1 · Obra o servicio | **Art. 63 LPCL** | **Duración: la de la obra o servicio**

TC

Requisitos. Precisar la modalidad (obra determinada o servicio específico), las circunstancias que determinan su duración, la obra o servicio y la labor del trabajador, que debe ser autónoma de la actividad habitual.

STC 01477-2010-PA/TC

TC

CS · 2.ª Sala

Resultado concreto. Se contrata un resultado, no un periodo de tiempo; no basta indicar cargo y funciones.

STC 01477-2010-PA/TC · STC 01789-2013-PA/TC · CAS 22567-2019-Cajamarca

¿Puede usarse para labores permanentes del giro?

TC

No: interpretación restrictiva

Vulnera el derecho al trabajo usarlo para labores permanentes: vigilantes de seguridad, fedatarios de SUNAT o planilleras.

STC 10777-2006 · 0804-2008 · 00525-2010 · 03771-2010

CS · 2.ª Sala

Sí, si hay proyecto: interpretación extensiva

La 2.ª Sala **es oscilante**: a veces restrictiva, pero también valida labores permanentes si existe un proyecto específico de duración determinada.

CAS 15952-2015 · 13522-2019 · 12897-2013 · 22567-2019 · 8347-2023

Contrato para obra o servicio específico (2/2)

3.3.1 · Obra o servicio | Art. 63 LPCL | ¿Tope de 5 años?

Debate sobre el plazo máximo del art. 74 LPCL: no hay unanimidad **

CS · 1.ª Sala Trans. | CS · 2.ª Sala

Sin tope de cinco años

La duración es la que demande la obra o servicio; caben las renovaciones necesarias para concluirlo.

CAS 1809-2004-Lima · CAS 22567-2019-Cajamarca

TC | CS · 4.ª Sala

Con tope de cinco años

Si la obra durará más, debe usarse un contrato indefinido limitado a la obra. **

STC 01477-2010-PA/TC · CAS 17153-2023-San Martín

Contrato intermitente

3.3.2 · Obra o servicio | Arts. 64-66 LPCL | Sin plazo máximo | Criterio uniforme

Corte Suprema

No basta el sector. Pesca, agro o hidrocarburos no justifican por sí solos la modalidad: la labor concreta debe ser permanente pero discontinua, con suspensiones reales.

CAS 20031-2016-Moquegua · CAS 11533-2024-Moquegua · CAS 42345-2022-Sullana

TC

CS · 2.ª Sala

Causalidad. La discontinuidad debe derivar de factores externos propios de la actividad y no de una decisión organizativa del empleador.

STC 04683-2012-PA/TC · CAS 13816-2017-Del Santa

Corte Suprema

Contenido del contrato. Debe explicar por qué la actividad es discontinua, la labor específica contratada y las condiciones objetivas de reanudación.

CAS 5606-2023-La Libertad · CAS 255-2021-La Libertad

CS · 2.ª Sala

Plazo y distinción. No aplica el tope de cinco años por los periodos de suspensión perfecta; el contrato intermitente no se confunde con la labor intermitente dentro de la jornada.

CAS 13816-2017-Del Santa (siguiendo la STC 01209-2011-PA/TC)

Contrato de temporada

3.3.3 · Obra o servicio | Arts. 67-71 LPCL | Máx. 5 años

Caso: labores agrícolas ligadas al aumento cíclico del caudal del río

TC

Válido para el incremento cíclico de labores ordinarias

Admite contratar por temporada para riego, siembra, limpieza de acequias, fumigación y fertilización cuando la actividad principal se incrementa en ciertos meses.

STC 03730-2023-PA/TC · STC 00621-2023-PA/TC (Pleno 298/2024)

Corte Suprema

Desnaturalizado si la labor es permanente

Exige verificar que la actividad productiva ocurra en ciertas épocas: el mantenimiento preventivo del riego es permanente y no coincidía con la crecida.

CAS 38514-2022-La Libertad

Contrato innominado

3.4 · Innominado | Art. 82 LPCL | Duración adecuada al servicio

Corte Suprema

Uso subsidiario. Procede solo si la necesidad temporal no encaja en una modalidad específica.

CAS 2648-2021-Lima

CS · 2.ª Sala

Estándar probatorio reforzado. El empleador debe probar documentalmente la temporalidad; si la causa no se implementó en la planta del trabajador, el contrato se desnaturaliza.

CAS 11839-2017-Lima

TC

CS · 4.ª Sala

Transición tecnológica válida. Puede cubrir labores que serán sustituidas por máquinas mientras concluye la automatización de las plantas.

STC 02651-2014-PA/TC · CAS 5496-2019-Lima

Corte Suprema

Sector público. Válido para un plan de descarga procesal del Poder Judicial; no para cubrir una plaza vacante hasta el concurso público.

CAS 2648-2021-Lima · CAS 8874-2023-Lima

Sucesión y desnaturalización: reglas comunes a todas las modalidades

3.5 · 3.6 **Arts. 74, 77 y 78 LPCL**

Corte Suprema

Sucesión. Los periodos se suman (art. 74 LPCL); se ha admitido interrumpir la suma tras 20 y 45 días sin labores, sin un mínimo claramente establecido.

CAS 16734-2016-Lima Este · CAS 18751-2017-Lima

Corte Suprema

Alcances. La desnaturalización no incluye análisis sobre nulidad (vicio de la voluntad). Opera después del periodo de prueba. Se reconoce beneficios sindicales desde el ingreso a quien no pudo afiliarse por estar sujeto a un contrato simulado o fraudulento.

CAS 13522-2019-Loreto · 18986-2022-Piura . 50298-2022-Lima

Corte Suprema

Carga probatoria dinámica. Corresponde al trabajador demostrar el fraude o simulación, pero al superarse, esta carga se desplaza al empleador para demostrar la temporalidad.

CAS 46639-2022-Piura

TC

Casos de simulación o fraude. Hay fraude si se cubren labores permanentes o la causa no se detalla.

STC 0804-2008 · 00132-2010

TC

Protección reforzada. En discapacidad y fuero maternal, si el empleador no prueba una razón objetiva, se presume que la no renovación obedeció a esa condición.

STC 01106-2022-PA/TC · STC 02862-2025-PA/TC (Pleno 108/2026)

IV

Perspectiva y propuesta

El Anteproyecto del Código de Trabajo 2022

Propuesta del Anteproyecto	Postura	Comentario de la ponencia
Intermitente y de temporada como indefinidos	**A favor**	Coincide: son labores permanentes pero discontinuas, y deben mantenerse.
Eliminar el contrato de emergencia	**En contra**	Pandemias o fenómenos climáticos pueden exigir más personal para labores habituales.
Eliminar la reconversión empresarial	**En contra**	Puede requerirse personal temporal que entrene en el uso de nuevos equipos.
Eliminar el incremento de actividad	**En contra**	Es una decisión interna con riesgo, distinta de la reacción al mercado; exigir innovación no está en la ley.
Redefinir necesidades del mercado	**A favor**	Positivo: extenderlo a actividades complementarias, no solo productivas.
Suplencia sin exigir trabajador estable	**A favor**	Positivo: los temporales también pueden suspender su contrato.
Sin tope para suplencia y obra o servicio	**A favor**	Aclaración necesaria ante la jurisprudencia dividida.

Propuesta: reformar la LPCL manteniendo un catálogo de contratos temporales con causa objetiva y coyuntural más precisa.

Contratación temporal y poderes empresariales

Estabilidad de entrada

Muy restringida, empuja a usar más las causales de extinción del vínculo.



Estabilidad de salida

Hoy absoluta (reposición, nuevos despidos, daño moral), incentiva el uso de contratos temporales.

Si ambas se restringen en exceso, se favorece la huida del Derecho Laboral.

V. Conclusiones

1. Respecto de la contratación temporal para el régimen laboral de la actividad privada, si bien el marco legal permanece sustancialmente inalterado desde los años noventa, su interpretación ha cambiado debido a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema. Por ello, el alcance efectivo de las modalidades contractuales no puede comprenderse únicamente a partir del texto legal.

2. La heterogeneidad jurisprudencial relativa a la contratación temporal compromete la seguridad jurídica, no observándose una evolución uniforme ni siquiera en un mismo órgano jurisdiccional.

3. La causa objetiva es el eje de validez de la contratación temporal. No solo debe ser descrita en el texto del contrato original y de sus prórrogas, sino que debe demostrarse en la realidad.

4. La estabilidad de entrada debe analizarse junto con la estabilidad de salida. La contratación temporal debe examinarse en relación con la regulación del despido, la fiscalización y la empleabilidad, que permita conciliar los principios de continuidad y causalidad con el fomento al acceso al mercado de trabajo formal.

5. Antes que permitir la contratación temporal libre, se debe preservar su carácter causal, escrito y demostrable, evitando exigencias interpretativas que vuelvan impracticable su uso legítimo.

6. Cualquier reforma debe apuntar a aclarar las modalidades contractuales, y no limitarse a suprimirlas. La predictibilidad constituye una condición para proteger a las partes laborales y reducir la conflictividad.

DLA PIPER