LOS CONTRATOS TEMPORALES DE TRABAJO ANTE EL ESCRUTINIO JUDICIAL: TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS A PARTIR DE LA JURISPRUDENCIA.

Por: Omar Toledo Toribio (*)

(*)Doctor en Derecho y Ciencia Política (UNMSM), Magister en Derecho (UNMSM), Abogado (UNMSM), , con estudios de Maestría en Magistratura en el Departamento de Post grado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, (UBA), Argentina. Estudios de litigación oral en el California Western School Of Law y estudios en la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla" de Colombia. Ha realizado una pasantía internacional en el sistema de justicia laboral de Chile, organizado por el Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA). Catedrático de la Facultad de Derecho (Sección post grado) de la Universidad de San Martín de Porres, profesor de los cursos de "Derecho Constitucional Laboral" y "Fenómenos Empresariales y Nuevos Sistemas Productivos" en la Maestría en Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Ha sido Docente en el Módulo VIII del Máster Universitario "Magistratura Contemporánea" de la Universidad de Jaén – España (2017)
Asociado Ordinario de la Asociación Peruana de Derecho Constitucional y Delegado en Perú de la Asociación Latinoamericana de Jueces de Trabajo. Ostenta la Condecoración con la Orden de Trabajo en Grado de Oficial otorgada el año 2010 por el Supremo Gobierno y la Medalla Cívica del Derecho otorgada por el Ilustre Colegio de Abogados de Lima (2017). Ha publicado los siguientes libros: Nulidad de Cosa Juzgada Fraudulenta Laboral, Lima 2009, Editorial Grijley, Derecho Procesal Laboral –Principios y Competencia en la NPLT, Lima 2011, Editorial Grijley; La Tercerización Laboral (outsourcing), Lima 2015, Editorial Grijley; La Casación Laboral, Lima 2018, Gaceta Jurídica; Instituciones de Derecho Procesal del Trabajo, Lima 2020, Gaceta Jurídica; La Nueva Casación Laboral, análisis doctrinario y jurisprudencial de la reforma introducida por la Ley 31699, Lima 2025, Gaceta Jurídica.

RESUMEN

En la presente ponencia, queremos resaltar, en primer lugar, la importancia del principio de causalidad en nuestro sistema de contratación laboral, para luego reseñar los diversos pronunciamientos jurisdiccionales respecto a los contratos temporales regulados en el TUO del decreto Legislativo N° 728, para de esta manera evidenciar la línea jurisprudencial, especialmente, de la Corte Suprema de Justicia de la República, lo cual permitirá avizorar las tendencias interpretativas. Ello redundará, sin lugar a duda, en el diseño de las políticas y estrategias de contratación por parte de los empleadores y de las estrategias del litigio laboral, para ambas partes de la relación jurídica laboral.

PALABRAS CLAVE.- Contratos de trabajo sujetos a modalidad. Contratos temporales. Contrato por inicio o incremento de actividad. Contrato por necesidades de mercado.

INTRODUCCIÓN

En el ordenamiento jurídico peruano el sistema de contratación laboral se encuentra presidido por la preferencia de la contratación a tiempo indeterminado. Ello se desprende de la presunción contenida en el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo 03-97-TR (En adelante TUO-728). En ese sentido, por regla general, la contratación de un trabajador en el régimen de la actividad privada debe ser bajo un contrato a tiempo indeterminado. Sin embargo, por excepción, la regulación laboral permite la contratación de trabajadores a plazo determinado o a plazo fijo, figura que el TUO-728, los denomina como los contratos de trabajo sujetos modalidad, forma de contratación que se encuentra regida por el *principio de causalidad,* el cual, esencialmente, significa que la utilización de un contrato a plazo fijo debe sustentarse en la existencia de una causa objetiva y demostrable.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de la República se ha encargado de acentuar el citado *principio de causalidad*. En efecto, a propósito de la resolución de las controversias laborales se ha enfatizado, por ambos entes jurisdiccionales, que los contratos sujetos a modalidad previstos en el TUO-728, deben encontrarse sustentados en la existencia de una *causa* objetiva, siendo que la ausencia de la misma o falta de demostración de la misma, acarrea inexorablemente la desnaturalización del contrato modal y, como efecto, la declaración de la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada.

En la presente ponencia, queremos resaltar, en primer lugar, la importancia del principio de causalidad en nuestro sistema de contratación laboral, para luego reseñar los diversos pronunciamientos jurisdiccionales respecto a los contratos temporales regulados en el TUO del decreto Legislativo N° 728, para de esta manera evidenciar la línea jurisprudencial, especialmente, de la Corte Suprema de Justicia de la República, lo cual permitirá avizorar las tendencias interpretativas. Ello redundará, sin lugar a duda, en el diseño de las políticas y estrategias de contratación por parte de los empleadores y de las estrategias del litigio laboral, para ambas partes de la relación jurídica laboral

Valga esta oportunidad para agradecer la invitación formulada por la Comisión Organizadora del XII Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, a la que me honro en pertenecer, para desarrollar esta ponencia en el marco del importante evento que tiene como sede la muy acogedora ciudada de Arequipa.

1.- EL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL.

En el ordenamiento jurídico peruano el sistema de contratación laboral se encuentra presidido por la preferencia de la contratación a tiempo indeterminado. Ello se desprende de la presunción contenida en el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo 03-97-TR. En ese sentido, por regla general, la contratación de un trabajador en el régimen de la actividad privada debe ser bajo un contrato a tiempo indeterminado. Sin embargo, por excepción, la regulación laboral permite la contratación de trabajadores a plazo determinado o a plazo fijo, figura que el TUO-728, los denomina como los contratos de trabajo sujetos modalidad, forma de contratación que

se encuentra regida por el principio de causalidad, el cual, esencialmente, significa que la utilización de un contrato a plazo fijo debe sustentarse en la existencia de una causa objetiva y demostrable.

Respecto al carácter excepcional de la contratación modal, el Tribunal Constitucional, ha señalado que:

(...) los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y 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 ese 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.[1].

Para el profesor Elmer Arce, en virtud del principio de causalidad, toda *contratación temporal debe fundarse en labores esporádicas, transitorias o extraordinarias*[2] . Por su parte, el profesor Wilfredo Sanguineti Raymond[3] ubica el citado principio en el artículo 92 de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo 728, cuyo texto actual lo encontramos en el artículo 53 del TUO-728.

Sin embargo, el profesor Sanguineti considera que existe un claro debilitamiento del principio de causalidad en la contratación temporal, cuando la norma incluye dentro de los contratos temporales o sujetos a modalidad a los contratos "por inicio o incremento de actividad", por "reconversión empresarial", "intermitente" y "de temporada", siendo el caso más flagrante el del contrato "por inicio o incremento de actividad", tomado, con importantes variantes, del sistema español[4]. Sobre este último contrato, el profesor de la Universidad de Salamanca, expresamente nos dice: "*Ciertamente, más aún en épocas de crisis, no puede dudarse que la decisión empresarial de iniciar o ampliar actividades conlleva un importante margen de riesgo. No obstante, de allí a considerar que estas actividades poseen una naturaleza intrínsecamente temporal, capaz de justificar la celebración de contratos temporales en todos los casos, existe un notorio exceso. Más aún cuando el artículo 100 de la LFE considera como nueva actividad 'tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa*[5]".

En este orden de ideas y, específicamente para el contrato por inicio o incremento de actividad el profesor Sanguineti propuso, en su momento, una interpretación del artículo 57 de la TUO-728, capaz de salvar el indispensable carácter causal de esta modalidad, basada en la apreciación de la incertidumbre que suele acompañar el inicio o incremento de las actividades empresariales, mediante la exigencia de tres requisitos: "a) la existencia de una efectiva ampliación de actividades, b) la introducción a través de esta de un elemento innovador dotado de un nivel no habitual de incertidumbre en cuanto a su aceptación en el

---

[1] *STC 1397-2001-AA/TC, fundamento 3.*

[2] ARCE ORTÍZ, Elmer. "Derecho Individual del Trabajo en el Perú. *Desafíos y deficiencias*". Lima 2021, Palestra, pag. 257.

[3] SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. "La contratación laboral en la Ley de fomento del empleo", *Themis*, Revista de Derecho N° 23, pág. 14. Recuperado el 1-11-2026 en : https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/es/article/view/10944/11454

[4] Ibidem pág.15

[5] Ibidem pág.15

mercado y c) la imposibilidad de cubrir las necesidades así generadas por el personal permanente de la empresa"[6].

Dicha interpretación ha sido recogida por la jurisprudencia laboral, como podremos apreciar más adelante, mediante el análisis de los distintos pronunciamientos de la judicatura con relación a los contratos sujetos a modalidad.

2.- CRITERIOS JURISPRUDENCIALES CON RELACIÓN A LOS CONTRATOS TEMPORALES.

2.1. Los contratos temporales por inicio o incremento de actividad.

Conforme a lo previsto en el artículo 57 del TUO-728, el contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Con relación al contrato por incremento de actividades debemos mencionar a la **Casación Laboral N° 26955-2022- Lima Este**, de fecha 30 de mayo de 2023, que, definitivamente, marca una pauta fundamental en lo que se refiere a las condiciones que se requieren para la validez de este tipo de contratos.

En efecto, en el considerando noveno de la ejecutoria se hace mención a los tres requisitos que deben concurrir para efectos de justificar la temporalidad de la contratación por incremento de actividad, en los siguientes términos:

> **Noveno**. Asimismo, siguiendo al maestro Sanguinetti, son exigibles tres requisitos que deben concurrir para efectos de justificar la temporalidad de la contratación por incremento de actividad:
>
> > ...la materialización de este requisito exigiría el cumplimiento de al menos tres condiciones. **En primer lugar, la existencia de una efectiva ampliación de las actividades a las que se dedica la empresa, con exclusión de los supuestos de mera introducción de cambios en los procesos o líneas de producción ya existentes**. **En segundo lugar, dicha ampliación deberá suponer la introducción de un elemento innovador, dotado de un nivel no habitual de riesgo o incertidumbre en cuanto a su aceptación en el mercado, sin que sea suficiente, en consecuencia, el inicio o la continuación de una actividad ya experimentada cuya rentabilidad ha podido ser comprobada previamente o no es dudosa**. **Finalmente**, dado que lo requerido es la contratación de nuevo personal, es evidente que la empresa que va a desarrollar la actividad habrá de ser una de nueva creación o una ya existente, **pero que con su personal habitual no está en condiciones de llevarla a cabo.** (énfasis agregado).

[6] SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. "Los contratos de trabajo de duración determinada", Lima, 2008, Gaceta Jurídica, pág. 33. Comentado por el autor en : https://wilfredosanguineti.wordpress.com/wp-content/uploads/2024/03/w-sanguineti-los-contratos-de-trabajo-de-duracion-determinada-extracto-sobre-contrato-por-inicio-o-incremento-de-actividad-1.pdf. Recuperado el 1-11-2026

En el caso que nos ocupa, en la sentencia de primera instancia, el juzgado de trabajo declaró infundada la demanda por considerar que la causa objetiva de contratación se encontraba acreditada, puesto que se había establecido en el contrato que la causa objetiva de contratación era el incremento del 6% de la producción de la entidad demandada en el mercado nacional, por ende, el sustento para la contratación del actor, en abril de 2017, era la proyección del incremento de producción, lo cual consideró que se podía cotejar con otros medios probatorios como la memoria anual de dicho año. Asimismo, se indica en la sentencia de primera instancia, confirmada por la Sala Superior, que pese a desarrollar actividades permanentes de la entidad, la contratación del actor estaba justificada en el incremento planificado de la producción y ha respetado el período legal de tres años.

Luego del análisis del contrato primigenio y las sucesivas renovaciones el colegiado supremo señala en el séptimo considerando que:

> **Séptimo**. No se advierte claramente en dichos contratos de trabajo, de manera concreta en qué consisten las actividades de la empresa que serían incrementadas con la finalidad de tener mayor alcance en el mercado nacional, y que representarían un incremento de la producción nacional del 6% respecto del año dos mil quince. Y es que, dichos contratos de trabajo y sus renovaciones, de manera genérica señalan que la empresa de mutuo propio ha decido o planificado incrementar su producción nacional, pero sin precisar, por ejemplo, los proyectos, líneas, procesos, o actividades específicas que serían incrementadas a partir del año dos mil dieciséis; sino que, dichos contratos se limitan a indicar de manera genérica un aumento de fabricación de las bebidas que produce la empresa demandada.

Luego del análisis documental, como es el informe, de fecha siete de noviembre de dos mil diecisiete, así como la memoria anual del año dos mil diecisiete, finalmente la Sala Suprema llega a la convicción de que no ha demostrado la causa objetiva que justifique la temporalidad de la contratación del demandante por el período que ha laborado, en los siguientes términos:

Décimo cuarto. En ese sentido, se advierte que la Sala Superior sí ha incurrido en **infracción normativa de los artículos 57 y 72 del Decreto Supremo número 003-97-TR**, referidos a la causa objetiva del contrato de trabajo por incremento de actividad, pues como antes se ha fundamentado, en realidad en dichos contratos de trabajo del demandante no se ha establecido de manera concreta la causa objetiva, sino que la misma es genérica por cuanto no precisa las actividades o procesos de producción en específico que serían ampliados, y menos aún, justifica el elemento temporalidad basado en la incertidumbre o riesgo que representa la ampliación de la producción de bebidas que fabrica la empresa demandada. Es decir, no detalla las actividades cuya rentabilidad no se encuentre comprobada en el mercado. Además, tampoco ha acreditado que dicho incremento de producción no pueda ser efectuado por el personal habitual de la empresa demandada. En consecuencia, no ha demostrado la causa objetiva que justifique la temporalidad de la contratación del demandante por el periodo que ha laborado, que va desde el quince de febrero de dos mil diecisiete hasta el quince de abril de dos mil diecinueve.

Este criterio ha sido ratificado por la Corte Suprema en la **CASACIÓN N° 19013-2021- AREQUIPA**, su fecha 07 de marzo de 2004, en cuyo fundamento décimo, citando la doctrina desarrollada por MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, señala lo siguiente:

> **DÉCIMO**. La conclusión que precede sobre la correcta interpretación del último supuesto del artículo 57 de la LPCL, se sustenta no solo en una interpretación conforme a la Constitución[2], que tiene basamento constitucional en el artículo 138 de la Carta Magna, sino también en una interpretación teleológica y sistemática. En efecto, **el contrato modal por inicio o incremento de actividad tiene por *finalidad* promover la actividad empresarial en el país, habilitando la contratación de personal a plazo fijo ante la incertidumbre de si la nueva empresa o la nueva actividad de la empresa ya existente, va a prosperar en el mercado**; conclusión que se sustenta en la doctrina autorizada que, sobre este aspecto, indica lo siguiente:
>
> > Los incrementos a los que alude la ley son más bien los que se realizan con vocación de permanencia. ¿En dónde radicaría, entonces, su carácter temporal? (…) cuyo fundamento se hallaría no tanto en la naturaleza temporal de las labores, **sino más bien en la incertidumbre que suele acompañar el inicio de una nueva actividad** empresarial[3]. **Este factor de incertidumbre sería el que justificaría que las primeras contrataciones sean temporales**, a fin de facilitar su extinción en caso de fracaso de esta."
> >
> > "(…) **ante la incertidumbre y el alto componente aleatorio que comporta, para el inversor, el lanzamiento de una nueva actividad empresarial,** le viene a facilitar el empleo de trabajadores precisos para su nueva modalidad productiva, sin que en caso de fracasar ésta, venga a suponerle costo adicional derivado de la extinción de contratos por el procedimiento tradicional[4]".

A diferencia de lo resuelto en la primera casación, materia de análisis, en el presente caso, la Corte Suprema ratificó la posición de la Sala Superior que determinó que la demandada no ha incurrido en fraude a la ley en la utilización del contrato de incremento de actividad utilizado para captar los servicios del demandante. Los fundamentos de esta conclusión son los siguientes:

DÉCIMO PRIMERO (…)

A partir de ello, nótese que la captación de los servicios del demandante a través del contrato modal de incremento de actividad, se encuentra justificada; pues, a partir de los hechos probados definidos por las instancias –*y sobre los cuales este Tribunal Casatorio no tiene facultades de modificación*- se advierte que la Sala Laboral, de manera correcta ha identificado el hecho temporal que dio lugar a la contratación del demandante, esto es, el incremento de las actividades operativas de la demandada (extracción y procesamiento de minerales como consecuencia de la ampliación de los tajos de donde se extrae mineral y la construcción de la nueva planta concentradora), el cual, está sujeto al factor de incertidumbre de éxito que tendrían estas para el empresario empleador.

En efecto, atendiendo a lo determinado por la Sala Laboral, el incremento de actividades de las actividades de la demandada no se basa en una situación ordinaria (como por ejemplo de mayor demanda transitoria o circunstancial), sino en la decisión del empresario de incrementar de manera considerable sus actividades productivas. Lógicamente esta decisión del empleador está sujeto a factores de incertidumbre que, o bien podrían generar el éxito de la operación y mantener en el mercado la actividad productiva incrementada o, en su defecto, el fracaso del mismo y con ello el cierre de dicha operación. El factor de incertidumbre se puede derivar de diversas circunstancias como, por ejemplo, la volatilidad de la demanda de minerales en el mercado nacional e internacional, el agotamiento de los minerales extraídos en las áreas concesionadas, entre otros.

En esa misma línea, en la **Casación Laboral N.° 27410-2021 LIMA**, la Corte Suprema establece que el contrato temporal por inicio o incremento de actividad considera los riesgos o la incertidumbre que implica iniciar una actividad empresarial (se asimila a este inicio la instalación de nuevos establecimientos o mercados, el inicio de nuevas actividades o el incremento de las actividades) y la necesidad de promover la creación o fundación de empresas, con la consiguiente promoción del empleo. No obstante, precisa que "***el contrato por incremento de actividad y los supuestos que se incorporen a este incremento debe objetivamente observar esta incertidumbre y riesgos que tome el empresario y no debe tratarse de un incremento sostenido en el tiempo o planificable en***

consideración a un crecimiento sostenido de la demanda[7].” (Lo destacado es nuestro)

Finalmente, considera, que “la duración de la contratación laboral temporal vinculada a la nueva actividad (y las actividades asimiladas a esta idea) no pueden ser determinadas de manera arbitraria, **sino que la temporalidad de la contratación debe estar vinculada a la consolidación y continuidad en el funcionamiento de la empresa, luego de iniciada.** Así, por ejemplo, cuando la empresa fundada ha superado los riesgos que supone el inicio y en consecuencia ha consolidado su funcionamiento, son innecesarios o ajenos a la finalidad de este contrato la celebración de contratos temporales; sin embargo, en cualquier caso, la contratación laboral por esta modalidad no puede exceder de los tres años[8]” (lo destacado es nuestro).

Adicionalmente, resulta preciso hacer referencia a la **CASACIÓN LABORAL N.º 8029-2020-CALLAO,** del 05 de enero de 2023, en la cual la Corte Suprema asevera lo siguiente:

> ***Décimo cuarto.*** *Siendo la contratación modal una excepción a la norma general, que se justifica por la causa objetiva que la determina, se constata en autos, que se contrató al demandante en el cargo de chofer operador de Mixer mediante diversos contratos modales por la empresa UNION, desde el diecisiete de julio de dos mil quince hasta el treinta de abril de dos mil dieciocho,* ***no advirtiéndose fraude en su contratación, pues causa objetiva que la origino fue por el inicio de actividad del proceso de distribución de concreto por cuenta propia, actividad que como se analizó en los considerandos precedentes, en un inicio estaba a cargo de la Cooperativa, vía contrato de intermediación****; por lo que se debe declarar* ***fundado*** *el recurso de casación por la infracción normativa del literal d del artículo 77 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR.* (Lo destacado es nuestro).

Por otro lado, en lo que se refiere al contrato temporal por inicio de actividad la Corte Suprema se ha pronunciado en la **CASACIÓN N.° 18478-2023-LIMA,** de fecha 120 de julio de 2026, sentencia en la que realiza importantes precisiones respecto a la configuración de este tipo de contrato sujeto a modalidad. En efecto, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria establece lo siguiente:

> ***VIGÉSIMO PRIMERO.*** *Y es que si bien, la apertura y modernización de la Nueva Refinería Talara podría constituir una causa que justifique objetivamente una contratación temporal, lo cierto es que ello, no significa per se una carta libre para que el empleador utilice cualquier tipo de contrato modal, conforme al principio de causalidad recogido en el artículo 72 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR. En este caso, la modernización de la Nueva Refinería Talara no se subsume dentro del supuesto del tipo de contrato modal celebrado, esto es, de inicio de una nueva actividad, pues, si el objeto del*

[7] Fundamento décimo.
[8] Fundamento décimo primero.

contrato se debe a la nueva Refinería Talara producto de su modernización, es claro que existe otro tipo de contratos modales en nuestra legislación laboral para tal efecto (v.gr. reconversión empresarial, obra, etc.), en cuyo caso, deberá analizarse caso por caso a efectos de analizar su validez, ya que la redacción de la causa objetiva no debe ser genérica, sino que debe desarrollarse claramente cómo es que se justifica la contratación temporal del trabajador.

Con relación al elemento de la incertidumbre respecto al éxito de toda nueva actividad, la Sala Suprema formula el siguiente considerando:

> ***"VIGÉSIMO CUARTO.*** *En efecto, de la revisión de la causa objetiva no se advierte esa "incertidumbre" en el éxito de la supuesta nueva actividad a desarrollarse por Petroperú en la Nueva Refinería Talara, no solo porque busca subsumir el "inicio de una nueva actividad" en una etapa previa a la refinación y comercialización de petróleo, sino también, porque tratándose de un mega proyecto de modernización con nuevas unidades de proceso, nuevas tecnologías y como maquinarias industriales, no es posible hablar de incertidumbre o duda sobre el éxito del negocio, pues, carecería de sentido, iniciar la construcción y/o modernización de un megaproyecto sin tener certeza de que dicho proyecto no tendrá futuro o permanencia en el tiempo".*

Complementariamente corresponde hacer referencia a la **CASACIÓN LABORAL N.° 29203-2024- AREQUIPA,** del 13 de julio de 2026, en la que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha dejado sentado el criterio de que el contrato por incremento de actividad, previsto en el artículo 57 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, procede cuando la contratación responde a un incremento objetivo y temporal de las actividades del empleador, **sin que la norma restrinja su aplicación a empleadores privados con fines lucrativos. En consecuencia, las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada pueden celebrar dicha modalidad contractual siempre que acrediten la causa objetiva que la justifica**.

En relación con la causa objetiva que, en el caso concreto se invocó para la contratación del trabajador la Sala Suprema ha señalado que:

> ***Décimo segundo.*** *De acuerdo a lo expresado en los considerandos anteriores, queda claro que no resulta amparable la tesis del demandante consistente en afirmar que la causa objetiva de su contratación se limitaba exclusivamente a la ejecución de servicios de control concurrente respecto de inversiones comprendidas en la Ley N.° 31358 y que la asignación de otras modalidades de control determinó, por sí sola, la desnaturalización del contrato. Tal afirmación desconoce el propio contenido de la cláusula*

contractual, la cual expresamente previó que la implementación de la Ley N.° 31358 implicaba un incremento general de las actividades institucionales de la Contraloría General de la República y que dicho incremento comprendía la ejecución de otras modalidades de control dentro del marco de sus competencias legales. En ese contexto, la participación del demandante en distintos servicios de control no constituye un supuesto de fraude ni desvirtúa la causa objetiva consignada en el contrato, sino que representa precisamente la materialización del incremento de actividades que justificó la contratación temporal.

2.2. Los contratos temporales por necesidades del mercado.

El contrato temporal por necesidades del mercado se encuentra regulado en el **artículo 58** del TUO-728 y es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo de cinco años.

En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Y, conforme a lo previsto en la ley, dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la judicatura ordinaria se ha encargado de precisar el carácter extraordinario de este tipo de contratación laboral.

El Tribunal Constitucional en el expediente 01998-2013-PA/TC, del 21 de noviembre de 2013, ha señalado que

(…) *Por ello, en el contrato de trabajo por necesidades del mercado se debe especificar la causa objetiva que justifique dicha contratación temporal, así como los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y la necesidad de la empresa para contratar personal bajo dicha modalidad contractual laboral. Por consiguiente, si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si, al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, se debe entender que dicho contrato habrá sido simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado.*

En la **CASACIÓN LABORAL N° 33080-2022-LIMA**, de fecha 13 de junio de 2023, la Corte Suprema ha establecido que "*en este contexto, queda claro que para la contratación a través del contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidades del mercado se requiere la existencia de un incremento coyuntural, imprevisto e inesperado en la producción de las empresas que no pueda ser coberturado por el personal permanente y no así un incremento sostenido o proyectado como sucede en el caso, no bastando con señalar una causa objetiva con el término "incremento coyuntural" cuando no existe*[9].

Como puede apreciarse se destaca el criterio de la *coyunturalidad*, siendo además

[9] Fundamento 25.

indispensable de que el *incremento coyuntural* se deba a factores externos ajenos a la voluntad del empleador.

Esta línea jurisprudencial se sigue en la **CASACIÓN LABORAL N° 29014-2022 LIMA**, su fecha 24 de junio de 2025, en la cual se ha declarado la desnaturalización del contrato por necesidades del mercado en virtud de que *no se ha cumplido con la exigencia legal de consignar la causa objetiva específica que determinó la contratación temporal de la parte demandante, pues, si bien es cierto que se ha consignado como justificación de la contratación del demandante la variación sustancial de la demanda de los minerales que produce la empresa; también es cierto que no se brinda mayor información que certifique que la variación sustancial de la demanda de los minerales que produce se ha debido a un suceso coyuntural e imprevisible de la demanda del mercado, que pueda configurarse como un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva de la demandada.*[10]

A continuación, en la misma sentencia, la Sala Suprema señala: "***Décimo segundo***. *Si bien la empresa recurrente al contestar la demanda –y con la finalidad de acreditar la causa objetiva en los mencionados contratos modales adjuntó entre otros medios probatorios, tres memorias anuales de los años dos mil diecisiete, dos mil dieciocho y dos mil diecinueve, y cuadros que reflejarían la producción comparativa de mina de los últimos años; sin embargo, de la revisión de tales documentos se aprecia que desde el año dos mil dos en adelante, la empresa demandada mantiene un ritmo de crecimiento constante; es decir, la empresa demandada ha ido incrementando su producción a través de los años, logrando mayor comercialización,* ***sin acreditar que dicho incremento fuera temporal para que justifique la contratación modal de la parte demandante****, sino que era altamente probable que el incremento sucesivo y permanente de su producción se concrete".*(Lo destacado es nuestro)

Criterio que se ha seguido en la **CASACIÓN LABORAL N.º 50640-2022-LIMA,** su fecha 08 de abril de 2025 (fundamento jurídico 6) y en la **CASACIÓN LABORAL N° 42018-2022-LIMA,** su fecha 11 de junio de 2025 (fundamento jurídico 6.2 y 6.3).

Especial mención corresponde realizar a una reciente sentencia de la Corte Suprema emitida en la **CASACIÓN 21255-2024-CALLAO**, su fecha 07 de agosto de 2026, que hace referencia a los elementos de temporalidad e imprevisibilidad, antes reseñado, en los siguientes términos:

> *13. En ese sentido, la utilización de este tipo de contrato obedece a una variación sustancial, empero sobre todo temporal e imprevisible en el mercado. Es decir, la necesidad debe ser meramente transitoria pero sustancial debido a la elevación imprevista y significativa de la demanda del servicio o de los bienes que produce el empleador, la cual, no puede ser atendida el personal permanente de este último. (...)*
> *14. Ingresando al caso de autos, como bien lo han señalado las instancias de mérito el actor fue contratado mediante la modalidad por "necesidad de mercado". Sin embargo, la justificación plasmada en el contrato se limita a parafrasear el texto legal (artículo 58 del TUO de la LPCL), omitiendo consignar datos objetivos, que permitan evidenciar la*

[10] Fundamento décimo primero

configuración del supuesto factico de este tipo de contrato.
15. ***En efecto, tal como lo han señalado los órganos resolutores, no se ha justificado ni precisado el hecho imprevisible que incrementó las actividades productivas, menos aún describe porque el hecho que alega*** *(mayor demanda de servicios) generó el incremento de sus actividades que requirieron la contratación de mayor personal de manera temporal. Esta omisión en la descripción de la causa objetiva conlleva a su desnaturalización por fraude a la ley laboral al incumplir con las exigencias del artículo 72 del TUO de la LPCL.*

16. Asimismo, constituye un hecho probado por las instancias de mérito, que en la cláusula segunda del contrato de necesidad de mercado supedita el plazo de duración "al tiempo en que tales nuevos servicios sean solicitados". Esta cláusula desnaturaliza la esencia misma de la contratación temporal, la cual exige un plazo determinado (límite temporal cierto), y no una condición resolutoria incierta librada a la voluntad o requerimiento de terceros (en este caso, de los clientes). Por ende, subordinar la vigencia del vínculo a una demanda fluctuante encubre una relación de naturaleza permanente bajo el ropaje de una temporalidad aparente". (Lo resaltado es nuestro)

CONCLUSIONES.

1. En el ordenamiento jurídico peruano el sistema de contratación laboral se encuentra presidido por la preferencia de la contratación a tiempo indeterminado. Ello se desprende de la presunción contenida en el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo 03-97-TR (En adelante TUO-728). En ese sentido, por regla general, la contratación de un trabajador en el régimen de la actividad privada debe ser bajo un contrato a tiempo indeterminado. Sin embargo, por excepción, la regulación laboral permite la contratación de trabajadores a plazo determinado o a plazo fijo, figura que el TUO-728, los denomina como los contratos de trabajo sujetos modalidad, forma de contratación que se encuentra regida por el principio de causalidad, el cual, esencialmente, significa que la utilización de un contrato a plazo fijo debe sustentarse en la existencia de una causa objetiva y demostrable.
2. Para el contrato por inicio o incremento de actividad, el profesor Sanguineti propuso, en su momento, una interpretación del artículo 57 de la TUO-728, capaz de salvar el indispensable carácter causal de esta modalidad, basada en la apreciación de la incertidumbre que suele acompañar el inicio o incremento de las actividades empresariales, mediante la exigencia de tres requisitos: "a) la existencia de una efectiva ampliación de actividades, b) la introducción a través de esta de un elemento innovador dotado de un nivel no habitual de incertidumbre en cuanto a su aceptación en el mercado y c) la imposibilidad de cubrir las necesidades así generadas por el personal permanente de la empresa" .Dicha

interpretación ha sido recogida por la jurisprudencia laboral como se ha podido apreciar en el análisis de los distintos pronunciamientos de la judicatura en relación a los contratos sujetos a modalidad por inicio o incremento de actividad.

3. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Y, conforme a lo previsto en la ley dicha causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la judicatura ordinaria se ha encargado de precisar el carácter extraordinario de este tipo de contratación laboral.
4. En los contratos temporales por necesidades del mercado la jurisprudencia se ha encargado de destacarel criterio de la *coyunturalidad*, siendo además indispensable de que el *incremento coyuntural* se deba a factores externos ajenos a la voluntad del empleador.

. **BIBLIOGRAFÍA**

1. ARCE ORTÍZ, Elmer. "Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias". Lima 2021, Palestra, pag. 257.
2. VILCHEZ GARCÉS, Lidia. "Desnaturalización del contrato de trabajo". En IUS la Revista N° 36, pp. 366-384.
3. PASCO, Mario. "Los contratos temporales: exposición y crítica". En DERECHO PUCP, Año 2012, N° 68, pp. 495-511.
4. DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE, Orlando. "La incorrecta utilización de los contratos temporales de trabajo". En Derecho & Sociedad N° 37, pp. 126-137
5. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. "La contratación laboral en la Ley de fomento del empleo", Themis, Revista de Derecho N° 23, pág. 14. Recuperado el 1-11-26, en: https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/es/article/view/10944/11454

6. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. "Los contratos de trabajo de duración determinada", Lima, 2008, Gaceta Jurídica, pág. 33. Comentado por el autor en : https://wilfredosanguineti.wordpress.com/wp-content/uploads/2024/03/w-sanguineti-los-contratos-de-trabajo-de-duracion-determinada-extracto-sobre-contrato-por-inicio-o-incremento-de-actividad-1.pdf. Recuperado el 1-11-2026.