

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



**Tratamiento de las interrupciones laborales y el principio de continuidad
laboral en la contratación de obreros municipales: ¿Vacío normativo o
indebida regulación normativa?**

Tesis presentada por el Bachiller:

Alvarez Camargo, Roy Jorge

ORCID: 0009-0003-2562-2383

para optar el Título Profesional de Abogado

Asesor:

Mg. Arce Paredes, José Augusto

ORCID: 0009-0000-0377-9054

Arequipa - Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 06 de Octubre del 2025

Dictamen: 014817-C-EPDD-2025

Visto el borrador del expediente 014817, presentado por:

2015246011 - ALVAREZ CAMARGO ROY JORGE

Titulado:

**TRATAMIENTO DE LAS INTERRUPCIONES LABORALES Y EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD
LABORAL EN LA CONTRATACIÓN DE OBREROS MUNICIPALES: ¿VACÍO NORMATIVO O
INDEBIDA REGULACIÓN NORMATIVA?**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**46135455 - VALDIVIA CORZO MARIA GRACIA
DICTAMINADOR**



**70012632 - YUCRA NUÑEZ YOSIV ZOLIN
DICTAMINADOR**



**40597628 - ANGULO MANRIQUE LUIS FELIPE
DICTAMINADOR**



Tratamiento de las interrupciones laborales y el principio de continuidad laboral en la contratación de obreros municipales: ¿Vacío normativo o indebida regulación normativa?

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
2	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1 %
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1 %
4	jurisprudenciacivil.com Fuente de Internet	1 %
5	tc.gob.pe Fuente de Internet	1 %
6	d.documentop.com Fuente de Internet	<1 %
7	www.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
10	Bustamante, Carlos Blancas. "La cláusula de Estado Social en la Constitución: análisis	<1 %

Dedicatoria

A mi familia, por su amor incondicional, su apoyo constante y su fe inquebrantable en mí, en especial a mi querida hija Sophia, que es fuente de inspiración constante en mi vida.



Agradecimientos

Agradezco profundamente a mis padres, que siempre me brindaron apoyo incondicional, y a mi asesor de tesis, por su guía, paciencia y apoyo constante durante el desarrollo de este trabajo.



RESUMEN

La presente tesis abordó la problemática relacionada con la aplicación diferenciada del principio de continuidad laboral en las contrataciones de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto a causa de su indebido tratamiento normativo y jurisprudencial. Se partió de la premisa de que estos contratos, por su naturaleza, son de carácter indeterminado, y por tanto deberían estar protegidos por dicho principio, el cual garantiza la estabilidad en el empleo salvo existencia de causa justificada para su cese. Sin embargo, se observó que diversas municipalidades venían utilizando como criterio extensivo lo señalado en las Casaciones Laborales N° 16734-2016-LIMA ESTE y N° 18751-2017-LIMA, para justificar interrupciones laborales sin considerar adecuadamente el derecho a la continuidad del vínculo. Durante la investigación se analizaron los fundamentos jurídicos del principio de continuidad laboral, tanto en la legislación nacional como en la doctrina y jurisprudencia aplicables. Asimismo, se examinó la contratación laboral de obreros municipales en entidades públicas, sus características distintivas y los procedimientos formales que la regulan. Se identificó que, al no existir una norma expresa que determine con claridad los plazos máximos o condiciones específicas que configuran una interrupción válida en este tipo de relaciones laborales, las decisiones judiciales en especial las casaciones mencionadas estaban siendo utilizadas como criterios sustitutorios de la norma, generando así un tratamiento desigual y, en muchos casos, perjudicial para los trabajadores. Finalmente, se concluyó que el uso exclusivo de criterios jurisprudenciales para determinar la existencia de interrupciones en contratos de obreros municipales implicaba una posible indebida regulación normativa o incluso la existencia de un vacío legal; ante esta situación, se recomendó la elaboración de un marco legal específico que regule con mayor claridad las condiciones y límites de la continuidad laboral en el ámbito municipal, de modo que se asegure la protección de los derechos laborales fundamentales y se evite la aplicación arbitraria o extensiva de criterios judiciales que no contemplan las particularidades del vínculo laboral municipal.

Palabras clave: Interrupción laboral, principio de continuidad laboral y obreros municipales.

ABSTRACT

This thesis addressed the problems related to the differentiated application of the principle of employment continuity in the hiring of municipal workers subject to the labor regime of private activity, due to its improper regulatory and jurisprudential treatment. It started from the premise that these contracts, by their nature, are of an indefinite term and therefore should be protected by this principle, which guarantees employment stability unless there is a justified cause for termination. However, it was observed that several municipalities had been extensively applying the criteria established in Labor Cassation Rulings No. 18751-2017-Lima and No. 16734-2016-Lima Este to justify employment interruptions without adequately considering the right to continuity of the labor relationship. The research analyzed the legal foundations of the principle of continuity, both in national legislation and in relevant doctrine and case law. Likewise, it examined labor hiring in public entities, its specific characteristics, and the formal procedures that regulate it. It was found that, in the absence of an express rule clearly defining the maximum time limits or specific conditions that constitute a valid interruption in this type of labor relationship, judicial decisions particularly the aforementioned cassation rulings were being used as substitutes for legal regulation, thus generating unequal and, in many cases, harmful treatment for workers. Finally, it was concluded that the exclusive use of jurisprudential criteria to determine the existence of interruptions in municipal workers' contracts involved a possible case of improper legal regulation or even a legal vacuum. Given this situation, it was recommended that a specific legal framework be developed to more clearly regulate the conditions and limits of labor continuity in the municipal sector, in order to ensure the protection of fundamental labor rights and prevent the arbitrary or extensive application of judicial criteria that fail to consider the particularities of the municipal labor relationship.

Keywords: Employment interruption, principle of labor continuity and municipal workers.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3

1. Descripción del problema..... 4

1.1. Interrogantes del problema 5

1.1.1. Interrogante general 5

1.1.2. Interrogantes específicas 5

2. Justificación del problema 5

3. Objetivos..... 7

3.1. Objetivo general 7

3.2. Objetivos específicos..... 7

4. Hipótesis 7

5. Conceptos básicos 8

5.1. Principios laborales 8

5.1.1. Principio de continuidad laboral..... 8

5.1.2. Principio de primacía de la realidad 8

5.2. Sujetos laborales en el sector público..... 8

5.2.1. Obreros municipales 8

5.2.2. Contratación laboral en entidades públicas 9

5.2.3. Contratación bajo el régimen laboral privado 9

5.3. Elementos estructurales del problema 10

5.3.1. Interrupciones laborales 10

5.3.2. Vacío normativo 10

5.3.3. Indebida regulación normativa	11
5.3.4. Entidades públicas	11
5.3.5. Estabilidad laboral	12
6. Antecedentes investigativos	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
SUBCAPÍTULO I: CONTINUIDAD LABORAL.....	15
1. Principios laborales	15
1.1. Principio de continuidad laboral	16
1.2. Características del principio de continuidad laboral	17
1.2.1. Presunción de contrato a plazo indeterminado.....	17
1.2.2. Protección frente a despidos arbitrarios	18
1.2.3. Estabilidad como derecho fundamental	18
2. Relación laboral	19
2.1. Relación laboral en el sector público	20
2.2. Relación laboral en el sector privado	21
3. El deber de la debida motivación del juez en la sentencia	22
3.1. Elementos de la debida motivación.....	22
3.1.1. Razonabilidad	23
3.1.2. Aplicación de la lógica.....	24
3.1.3. Aplicación correcta de las normas	24
3.1.4. Máximas de la experiencia	25
3.2. Consecuencia de la falta de motivación adecuada	26
4. Obreros municipales.....	27
4.1. Concepto	27
4.2. Régimen laboral aplicable	28
4.3. Tipos de contratación	29
4.3.1. Contrato a plazo indeterminado.....	30

4.3.2. Contrato a plazo fijo.....	30
4.3.2.1. Contrato por Inicio o Incremento de Nueva Actividad.....	31
4.3.2.2. Contrato por Necesidades del Mercado	32
4.3.2.3. Contrato por reconversión empresarial	33
4.3.2.4. Contrato de emergencia	34
4.3.2.5. Contrato Intermitente	34
4.3.2.6 Contrato de temporada.....	35
4.3.3. Contratación de locación de servicios.....	35
4.3.4. Contratación por terceros – servicios tercerizados	36
4.4. Derechos laborales	37
4.4.1. Derecho a una remuneración	37
4.4.2. Derecho a gratificaciones legales	37
4.4.3. Derecho a vacaciones anuales	38
4.4.4. Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).....	38
4.4.5. Derecho a la asignación familiar	39
4.4.6. Derecho a la jornada máxima y pago por horas extras	39
4.4.7. Derecho a la seguridad social en salud	39
4.4.8. Derecho a un sistema pensionario	40
4.4.9. Derecho a condiciones de trabajo dignas y seguras.....	40
4.5. Análisis Jurisprudencial.....	41
4.5.1. EXP. N° 03976-2012-PA/TC	41
4.5.2. EXP. N° 01084-2004-PA/TC	42
5. Legislación comparada.....	44
5.1. Colombia.....	44
5.2. Bolivia	47
5.3. Argentina	49
5.4. México	51

5.5. Brasil.....	53
5.6. Ecuador.....	54
5.7. España.....	57
5.8. Chile	59
5.9. Italia.....	61
5.10. Francia	62
5.11. Alemania.....	64
5.12. Estados Unidos.....	66
6. Análisis jurisprudencial.....	68
6.1. Casación Laboral N°18751-2017 Lima.....	68
6.2. Casación Laboral N° 16734-2016 Lima Este	77
6.3. Análisis Jurisprudencial del Principio de Continuidad	85
6.3.1. Casación N° 821-2021 Lima	85
6.3.2. EXP. N° 04131-2012-PA/TC.....	86
6.3.3. EXP. N° 04749-2012-PA/TC	87
6.4. Análisis jurisprudencial del Principio de Razonabilidad.....	88
6.4.1. EXP. N.º 0896-2009-PHC/TC.....	88
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	92
A. Enfoque.....	93
B. Método	93
C. Unidades de estudio o jurisprudencia analizable	94
D. Técnica.....	94
E. Instrumento.....	95
F. Cronograma de trabajo	95
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y CONCLUSIONES	96
CONCLUSIONES	113
RECOMENDACIONES	116

REFERENCIAS	118
ANEXO	133



INTRODUCCIÓN

El principio de continuidad en el ámbito laboral parte de la presunción de que toda relación de trabajo debe mantenerse vigente en el tiempo, salvo que exista una causa legal que justifique su finalización. Este principio busca resguardar los derechos fundamentales del trabajador, evitando ceses arbitrarios y asegurando estabilidad en el empleo, lo cual guarda relación con muchos otros aspectos laborales, como lo son los beneficios económicos de orden social y/o legal, o en algunos casos incluso los de orden convencional. En diversos marcos legales, cuando no se ha pactado expresamente lo contrario, el contrato de trabajo se entiende como indefinido, lo que otorga al trabajador la posibilidad de conservar su puesto mientras no se demuestre una razón legítima para su desvinculación. Además, dicho principio implica que el empleador debe respetar las condiciones pactadas, como la jornada laboral, la remuneración y los beneficios adquiridos, hasta que exista fundamento válido para modificarlos o extinguirlos. En consecuencia, este principio constituye una herramienta clave para prevenir prácticas abusivas por parte del empleador y garantizar seguridad laboral (Mora, 2022).

En cuanto a la contratación en el sector público, esta se realiza bajo procedimientos regulados por normas específicas que buscan garantizar transparencia, mérito y equidad. Las entidades del Estado, ya sean del nivel central, regional o local, deben seguir procesos estructurados que incluyen convocatorias públicas, concursos, evaluación de capacidades y otros mecanismos objetivos. A diferencia del sector privado, donde la selección suele ser más flexible, en el ámbito público rige un mayor grado de formalidad y supervisión, con el fin de asegurar que el personal elegido cumpla con los criterios de idoneidad exigidos, al tiempo que se respetan los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

En este sentido, se identificó que las municipalidades, al momento de contratar obreros, aplican indebida y diferenciadamente el principio de continuidad laboral, ya que, pese a que muchos de estos servidores deberían estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada “Decreto Legislativo N°728” de forma indefinida, se les contrata en diversos periodos y por diversos contratos (civiles y laborales) pero con plazos de interrupción intencionados, esto a efecto puedan sobrepasar una supuesta valla legal de “continuidad laboral”. En ese sentido, los gobiernos locales basados en una interpretación ampliada de

los criterios jurisprudenciales establecidos en las Casaciones Laborales N.º 18751-2017-Lima y N.º 16734-2016-Lima Este (Corte Suprema, 2016-2017) usan para justificar las referidas interrupciones laborales, que podrían estar vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores obreros municipales. Frente a este panorama, la presente investigación tuvo como propósito analizar si esta práctica obedece a un vacío normativo o a una regulación inadecuada que impide garantizar la continuidad laboral de los obreros municipales.





CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Descripción del problema

El principio de continuidad laboral hace referencia a la idea de que las relaciones laborales deben entenderse como permanentes y estables, salvo que exista una causa justa para su terminación. Este principio está relacionado con la protección de los derechos de los trabajadores, asegurando que no se interrumpa arbitrariamente su vínculo con el empleador. En muchos sistemas legales, se considera que, en ausencia de un acuerdo explícito que disponga lo contrario, el contrato de trabajo es indefinido, lo que implica que el trabajador tiene derecho a continuar en su puesto de trabajo hasta que se demuestre una causa legalmente válida para su despido.

Además, el principio de continuidad también puede implicar la obligación del empleador de mantener ciertas condiciones laborales, como el salario, la jornada de trabajo o los beneficios acordados, mientras no haya justificación para modificarlos o extinguir la relación. Este principio se aplica para evitar abusos por parte de los empleadores, garantizando la estabilidad en el empleo, un derecho que, en muchos países, está considerado como fundamental para la protección del trabajador y la seguridad en su entorno laboral.

Asimismo, la contratación laboral en entidades públicas se refiere al proceso mediante el cual las administraciones públicas, como el gobierno central, regional o local, o sus organismos y dependencias, contratan personal para desempeñar funciones o servicios en el marco de su actividad institucional. Este proceso está regulado por normas y principios específicos que buscan garantizar la transparencia, equidad, eficiencia y legalidad en la selección de personal. A diferencia de la contratación en el sector privado, la contratación laboral en el ámbito público suele estar sujeta a una serie de requisitos más estrictos y procedimientos más formales, que incluyen la publicación de convocatorias, la aplicación de concursos públicos, la valoración de méritos y capacidades, y en muchos casos, la realización de exámenes o pruebas.

El objetivo de estos procesos es asegurar que las personas seleccionadas para ocupar puestos en las entidades públicas cuenten con las competencias y habilidades adecuadas, al mismo tiempo que se protegen los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. Por lo tanto, el hecho de que se esté aplicando indebida y diferenciadamente el principio de continuidad en la contratación de obreros municipales, los cuales deberían ser contratos laborales de naturaleza indeterminada, y en lugar de ello,

se esté prefiriendo contrataciones temporales con lapsos de interrupción entre cada contrato, justificando dicho actuar en la interpretación extensiva de lo establecido en las Casaciones Laborales N°18751-2017-Lima y N°16734-2016-Lima, es que, dicho escenario podría significar un perjuicio al principio de continuidad laboral en la contratación de los obreros municipales, y una posible vulneración en los derechos laborales de estos trabajadores.

En consecuencia, la presente investigación se orienta a responder si respecto a este problema legal, referido a la aplicación del principio de continuidad en los contratos laborales de los obreros municipales, nos encontramos ante un vacío normativo o indebida regulación normativa.

1.1. Interrogantes del problema

1.1.1. Interrogante general

¿Existe un dispositivo normativo que regule un plazo exacto para que se configure una interrupción laboral que ponga fin a la continuidad laboral de una relación laboral sujeta de la actividad privada de un obrero municipal?

1.1.2. Interrogantes específicas

¿Las Casaciones Laborales N° 16734-2016 Lima Este o N°18751-2017 Lima, sirven como únicos dispositivos normativos para evidenciar la existencia de una interrupción laboral en la contratación de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada?

¿En qué medida el principio de continuidad laboral se ve afectado en interrupciones laborales mayores a 20 días como se establece en la Casación Laboral N°16734-2016 Lima Este, o 45 días, como se establece en la Casación Laboral N°18751-2017 Lima?

¿En qué medida la razonabilidad del juez es criterio suficiente para poder evidenciar una interrupción laboral, o es necesaria una regulación normativa a efecto de aplicar el principio de continuidad en una relación laboral de obreros municipales?

2. Justificación del problema

La relevancia jurídica de esta investigación radica en su capacidad para abordar la interpretación y aplicación de principios laborales fundamentales en el ámbito del empleo público, específicamente en las contrataciones municipales. Este estudio puede ofrecer

un análisis crítico sobre la posible existencia de vacíos normativos y/o indebida regulación normativa que dificultan la protección de los derechos laborales de los obreros municipales, especialmente en lo que respecta a las interrupciones laborales y su impacto en la continuidad del vínculo laboral.

Además, puede examinar si la regulación existente es adecuada o, por el contrario, inapropiada, afectando la estabilidad en el empleo público, lo que es esencial para garantizar la seguridad jurídica tanto de los trabajadores como de las entidades empleadoras. De esta manera, la investigación contribuiría a una comprensión más profunda de cómo el marco normativo influye en la protección de los derechos laborales de los obreros municipales y cómo podría mejorarse para promover la equidad, la estabilidad laboral y la eficiencia en la administración pública.

La presente investigación es académicamente relevante para identificar y explorar posibles vacíos en la normativa vigente que puedan afectar los derechos de los trabajadores municipales, especialmente en cuanto a la estabilidad laboral y la gestión de las interrupciones en sus contratos. A nivel académico, la investigación ofrece una oportunidad para profundizar en la interacción entre el derecho laboral y las regulaciones públicas, estimulando un debate sobre la eficacia y justicia de las políticas laborales aplicadas en el sector público.

Además, puede abrir espacio para nuevas interpretaciones o propuestas de reformas en la legislación, lo que contribuiría al desarrollo de la disciplina del derecho laboral y la administración pública. Así, esta investigación no solo aborda un tema actual y relevante, sino que también proporciona una base para futuras investigaciones y estudios que podrían influir en la evolución del marco legal en este ámbito.

La relevancia social de esta investigación radica en su capacidad para poner en evidencia cómo los vacíos o deficiencias en la normativa laboral pueden afectar directamente la estabilidad y los derechos de los trabajadores municipales, un sector clave para el funcionamiento de los servicios públicos. Al analizar cómo las interrupciones laborales impactan la continuidad del empleo, este estudio puede sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de garantizar condiciones laborales justas y equitativas en el ámbito público.

Una regulación adecuada no solo protege a los obreros, sino que también contribuye a una administración pública más eficiente y comprometida con el bienestar social. Este trabajo podría fomentar un debate más amplio sobre la necesidad de reformas legislativas

que mejoren la protección laboral, reduciendo la precariedad laboral y promoviendo una mayor justicia social en las entidades municipales. De este modo, la investigación tiene el potencial de influir en la mejora de políticas públicas que beneficien tanto a los trabajadores como a la comunidad, asegurando un empleo estable y dignificado en el sector público.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Establecer la existencia de un dispositivo normativo que regule un plazo exacto para que se configure una interrupción laboral que ponga fin a la continuidad laboral de una relación laboral sujeta de la actividad privada de un obrero municipal.

3.2. Objetivos específicos

Determinar la relevancia de las Casaciones Laborales N°18751-2017 Lima o N° 16734-2016 Lima Este, como únicos dispositivos normativos para evidenciar la existencia de una interrupción laboral en la contratación de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Analizar la afectación del principio de continuidad laboral en interrupciones laborales mayores a 20 días, como se establece en la Casación Laboral N°16734-2016 Lima Este, o 45 días, como se establece en la Casación Laboral N°18751-2017 Lima.

Indicar la razonabilidad del juez es criterio suficiente para poder evidenciar una interrupción laboral, o es necesaria una regulación normativa a efecto de aplicar el principio de continuidad en una relación laboral de obreros municipales.

4. Hipótesis

Dado que, el principio de continuidad laboral es esencial para proteger la estabilidad en el empleo, **es probable que**, tanto el vacío normativo como la indebida regulación sobre las interrupciones en la contratación de obreros municipales, estén afectando sus derechos laborales, como se evidencia en las Casaciones Laborales N° 18751-2017 Lima y N° 16734-2016 Lima Este.

5. Conceptos básicos

5.1. Principios laborales

5.1.1. Principio de continuidad laboral

El principio de continuidad laboral constituye uno de los pilares del derecho del trabajo, al establecer que la relación laboral debe mantenerse vigente mientras el trabajador cumpla con sus deberes, salvo que exista una causa legal y debidamente justificada para su terminación. Este principio actúa como una garantía contra ceses arbitrarios, al exigir que toda interrupción del vínculo contractual responda a razones objetivas y se lleve a cabo conforme a los procedimientos previstos por la normativa laboral (Hernández, 2022).

Asimismo, este principio tiene un efecto directo sobre la interpretación de diversos derechos laborales, especialmente aquellos vinculados a la permanencia en el empleo, como la antigüedad, la acumulación de beneficios y el acceso a indemnizaciones. Incluso en situaciones de suspensión temporal como licencias o permisos, la vigencia del vínculo se preserva, permitiendo la reanudación automática de la relación una vez superado el motivo de interrupción. De este modo, la continuidad en el empleo refuerza la estabilidad del trabajador y contribuye a su protección jurídica integral (Rodríguez y Pérez, 2021).

5.1.2. Principio de primacía de la realidad

Este principio señala que, ante una discrepancia entre lo que realmente sucede en la práctica laboral y lo que está consignado en documentos formales, debe prevalecer lo que ocurre en la realidad. Es decir, si se demuestra una relación laboral que incluye subordinación, continuidad y percepción de remuneración, esta debe reconocerse como tal, incluso si fue presentada formalmente como un contrato de servicios o de naturaleza civil (Alva, 2005). Su finalidad es proteger al trabajador de posibles simulaciones o encubrimientos por parte del empleador, priorizando los hechos reales sobre las formas legales, en coherencia con el carácter protector del Derecho del Trabajo.

5.2. Sujetos laborales en el sector público

5.2.1. Obreros municipales

Los obreros municipales desempeñan funciones clave en los gobiernos locales, es probable que sus condiciones laborales requieran una regulación específica. Estos

trabajadores cumplen tareas como limpieza urbana, mantenimiento de infraestructura y servicios administrativos esenciales. Por ello, suelen estar sujetos a normativas que buscan garantizar condiciones de trabajo justas, equitativas y eficientes, además de derechos como salarios adecuados, seguridad en el empleo y acceso a prestaciones sociales (Herrera, 2020). En diversos países, esta normativa incluye reglas sobre estabilidad laboral, contratación, beneficios sociales, solución de conflictos y finalización del vínculo laboral; es así que los obreros municipales cuenten con regímenes distintos al del sector privado, lo que les otorga mayor protección en su empleo (Rodríguez & Pérez, 2021).

5.2.2. Contratación laboral en entidades públicas

La contratación de personal en el sector público no solo cumple una función administrativa, sino que representa una manifestación concreta de los principios constitucionales que rigen la función pública, como la transparencia, la meritocracia y el acceso igualitario al empleo estatal. A través de esta contratación, las entidades públicas buscan cubrir necesidades de servicio con trabajadores que, además de reunir los requisitos técnicos, hayan superado procesos objetivos de selección definidos en normas específicas; es así que a diferencia del régimen privado, donde prima la autonomía de la voluntad en la contratación, en el ámbito público el ingreso al trabajo se encuentra regulado por un marco normativo estricto que restringe la discrecionalidad y busca prevenir prácticas arbitrarias o clientelistas (García, 2020).

Los contratos pueden celebrarse bajo distintas modalidades temporales o de plazo indefinido dependiendo de la naturaleza de las funciones, la disponibilidad presupuestal y la normativa vigente; este tipo de contratación también impone límites al empleador público, quien no puede disponer libremente del vínculo laboral, ya que debe respetar los derechos de los trabajadores, así como los procedimientos establecidos para cualquier modificación, suspensión o extinción de la relación de trabajo. De allí que los obreros municipales, aunque contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada, se encuentren en una zona intermedia entre la flexibilidad propia del sector privado y las garantías que exige el ejercicio de una función pública (Martínez, 2019).

5.2.3. Contratación bajo el régimen laboral privado

La contratación en el marco del régimen laboral privado se refiere al vínculo laboral entre un empleador del sector privado y un trabajador que brinda servicios bajo subordinación,

recibiendo a cambio una retribución. En este tipo de relación, el trabajador está sujeto a las instrucciones del empleador y goza de derechos como remuneración, vacaciones, descansos y demás beneficios reconocidos por la normativa laboral, todo ello con el propósito de resguardar la estabilidad y condiciones del empleo (Nava y Poves, 2009).

5.3. Elementos estructurales del problema

5.3.1. Interrupciones laborales

Las interrupciones laborales consisten en pausas temporales de la prestación de servicios por parte del trabajador, sin que ello implique necesariamente la terminación del vínculo laboral. Estas pueden originarse por diversas razones, tanto personales como institucionales, tales como enfermedades, licencias legales, vacaciones o medidas colectivas como huelgas. En muchos sistemas legales, dichas interrupciones están contempladas y reguladas para que no afecten derechos como la antigüedad o la continuidad en el empleo (López, 2020).

No obstante, estas interrupciones pueden generar consecuencias jurídicas relevantes, especialmente cuando no están debidamente justificadas o se prolongan sin regulación clara. Dependiendo de la legislación aplicable, el empleador puede estar obligado a reintegrar al trabajador en las mismas condiciones previas, garantizando la protección de su estabilidad laboral. En caso contrario, cuando la interrupción carece de justificación legal o se utiliza para encubrir despidos arbitrarios, podría constituir una afectación a los derechos fundamentales del trabajador (Sánchez & Torres, 2021).

5.3.2. Vacío normativo

El vacío normativo hace referencia a la inexistencia de una norma clara y específica que regule una situación concreta dentro del ordenamiento jurídico. Esta carencia puede producirse cuando el legislador no ha previsto una determinada problemática o cuando las disposiciones vigentes resultan insuficientes o inadecuadas para resolver nuevos conflictos sociales o jurídicos. En estos contextos, se genera una situación de inseguridad jurídica, ya que no existe una base normativa sólida sobre la cual definir derechos, obligaciones o procedimientos (Jiménez & Vargas, 2020).

En campos de constante evolución, como el derecho laboral, esta ausencia de regulación puede provocar interpretaciones judiciales divergentes o soluciones improvisadas, que no siempre responden a los principios del ordenamiento jurídico. De ahí que sea necesario,

en tales casos, que el legislador intervenga para llenar ese vacío, ya sea creando nuevas normas o adecuando las existentes a las necesidades sociales emergentes (Morales, 2023).

5.3.3. Indebida regulación normativa

La indebida regulación normativa se presenta cuando las disposiciones legales existentes resultan ineficaces, imprecisas o inapropiadas para abordar adecuadamente una situación concreta. Esta deficiencia puede producir efectos adversos, como interpretaciones contradictorias, ineficiencia administrativa o incluso la vulneración de derechos fundamentales. Se da, por ejemplo, cuando una norma introduce restricciones vagas o innecesarias que dificultan su cumplimiento o aplicación justa (Gómez & Sánchez, 2021).

Este tipo de regulación inadecuada suele originarse por la falta de participación de los actores involucrados en el proceso legislativo o por la ausencia de un análisis técnico riguroso previo a la emisión de la norma. Además, cuando no hay una articulación entre diversas disposiciones legales, se pueden generar conflictos normativos que agravan la confusión jurídica. Como resultado, se dificulta la correcta implementación de políticas públicas y se incrementa la carga burocrática, generando desigualdades y limitaciones en el ejercicio de derechos (Martínez, 2019).

5.3.4. Entidades públicas

Las entidades públicas son estructuras institucionales que conforman el aparato estatal y cuya finalidad principal es atender necesidades colectivas a través de la prestación de servicios, la administración de recursos o la ejecución de políticas públicas. Estas entidades, que abarcan desde ministerios y gobiernos locales hasta hospitales, universidades y empresas estatales, se encuentran bajo la supervisión de órganos de gobierno y son financiadas fundamentalmente con recursos públicos, como los tributos y contribuciones ciudadanas (Ramírez, 2022).

A nivel organizacional, la estructura de cada entidad depende de su función y del grado de autonomía que posea. Algunas gozan de autonomía operativa o administrativa, pero todas deben cumplir con las disposiciones normativas que rigen al sector público. En este marco, los procesos de contratación de personal están sujetos a principios como la igualdad, la transparencia y el mérito, y se aplican normativas laborales específicas que buscan asegurar una gestión eficiente y equitativa del recurso humano (Pérez, 2021).

5.3.5. Estabilidad laboral

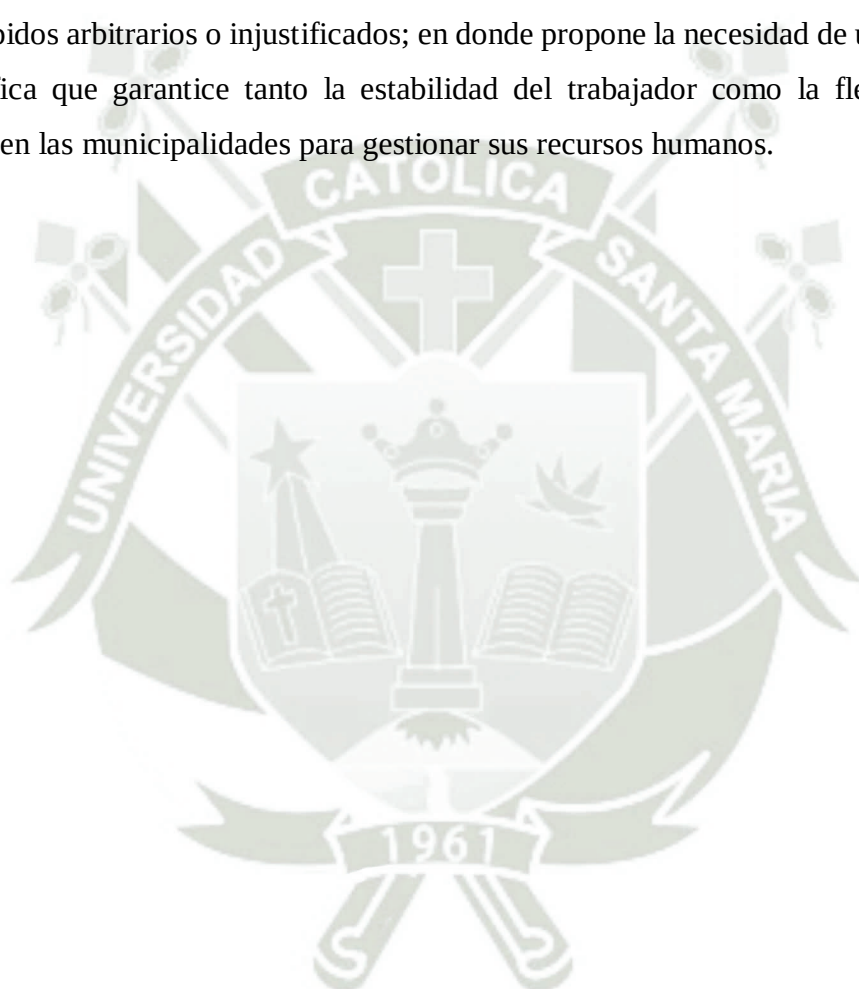
La estabilidad laboral normativa protege frente a despidos arbitrarios, es probable que sea considerada un derecho fundamental del trabajador; esta figura asegura la continuidad del vínculo laboral mientras no exista una causa legal válida para su terminación, e impone al empleador la obligación de justificar objetivamente cualquier despido, bajo riesgo de sanciones como la reposición o el pago de indemnización (Mendoza, 2022). En el sector público, donde prima la equidad y el acceso por méritos, la estabilidad laboral normativa es más rigurosa; en donde su objetivo no solo sea proteger al trabajador, sino también asegurar la continuidad eficiente de los servicios públicos. Sin embargo, no se trata de una estabilidad absoluta, pues puede verse limitada por causas como faltas graves o procesos de reestructuración (Díaz, 2021).

6. Antecedentes investigativos

Según Castañeda (2021), la problemática de la continuidad laboral en el sector público, especialmente en los gobiernos locales, es compleja debido a la aplicación ambigua de los contratos administrativos de servicios. Aunque su estudio se centra en el régimen CAS, evidencia que la falta de una normativa coherente sobre la renovación o interrupción de los contratos puede generar inestabilidad para los trabajadores. Esta situación es comparable a la de los obreros municipales contratados bajo otras modalidades, quienes también enfrentan incertidumbre cuando no se regula de forma clara la duración y la continuidad de sus vínculos laborales; es así que resalta la importancia de fortalecer el marco normativo para asegurar el respeto al principio de continuidad y evitar prácticas laborales que perjudiquen a los trabajadores públicos.

Por su parte, Gómez (2019) destaca que la interrupción del vínculo laboral bajo contratos sujetos a modalidad en el sector público representa una de las mayores fuentes de inseguridad para el trabajador; ya que, desde el principio de primacía de la realidad, su tesis plantea que, aunque formalmente se trate de contratos temporales, en muchos casos encubren relaciones laborales estables. Esto guarda relación directa con los obreros municipales contratados por periodos intermitentes o sujetos a acuerdos informales sobre licencias o suspensiones; también sostiene que esta falta de regulación específica sobre las interrupciones laborales abre la puerta a decisiones unilaterales del empleador, generando un entorno laboral inestable y legalmente cuestionable, lo cual hace urgente revisar y reformular la normativa vigente.

Finalmente, Ramírez (2020) analiza la situación particular de los obreros municipales contratados bajo regímenes especiales, principalmente en zonas rurales, donde es frecuente que se produzcan interrupciones contractuales no siempre justificadas o debidamente normadas. Su investigación concluye que, aunque muchas veces estas interrupciones responden a necesidades operativas o presupuestales, su falta de formalización y regulación clara genera vulneración al principio de continuidad laboral. Esta situación expone a los trabajadores a una constante incertidumbre y a la posibilidad de despidos arbitrarios o injustificados; en donde propone la necesidad de una regulación específica que garantice tanto la estabilidad del trabajador como la flexibilidad que requieren las municipalidades para gestionar sus recursos humanos.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO



SUBCAPÍTULO I: CONTINUIDAD LABORAL

1. Principios laborales

Los principios laborales son los fundamentos normativos que rigen las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores, asegurando condiciones justas, equitativas y dignas en el ámbito laboral. Estos principios están orientados a proteger los derechos de los trabajadores, promoviendo el respeto a su dignidad y bienestar, y garantizando un equilibrio en las relaciones de trabajo (Villasmil, 2015). Asimismo, se derivan tanto de normas internacionales como de legislaciones nacionales y buscan establecer reglas claras para la contratación, permanencia y terminación del vínculo laboral. Su finalidad es evitar abusos, fomentar la estabilidad en el empleo y garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, asegurando que tanto empleados como empleadores cumplan con sus derechos y deberes de manera equitativa.

Entre los principales principios laborales se encuentran el de igualdad y no discriminación, que garantiza que todas las personas tengan acceso al trabajo en condiciones de equidad sin importar su origen, género, orientación sexual, religión o cualquier otra condición. También destaca el principio de estabilidad en el empleo, el cual busca proteger a los trabajadores contra despidos injustificados, promoviendo la continuidad en la relación laboral (Ruiz, 2014). Asimismo, el principio de libertad sindical y negociación colectiva permite a los trabajadores organizarse en sindicatos y negociar condiciones laborales de manera conjunta con los empleadores, fomentando el diálogo social y la resolución pacífica de conflictos laborales. Estos principios son esenciales para garantizar relaciones laborales justas y equilibradas, promoviendo la paz y el bienestar social.

Otro principio fundamental es el de protección al salario, que establece que la remuneración debe ser justa, suficiente y pagada en los tiempos acordados, asegurando el bienestar del trabajador y su familia. Además, el principio de seguridad y salud en el trabajo obliga a los empleadores a proporcionar un entorno laboral seguro y libre de riesgos, implementando medidas de prevención y protección (Goldin, 2022). Por otro lado, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales garantiza que los trabajadores no puedan renunciar a los derechos adquiridos por ley, evitando acuerdos que perjudiquen su bienestar.

1.1. Principio de continuidad laboral

El principio de continuidad laboral es un fundamento esencial del derecho del trabajo que establece la permanencia y estabilidad del trabajador en su empleo como una garantía fundamental, el cual implica que la relación laboral no debe ser vista como un vínculo temporal o efímero, sino como una relación sostenida en el tiempo, cuyo objetivo es brindar seguridad y certeza a los trabajadores (Prieto, 2016). Su aplicación busca evitar despidos arbitrarios o injustificados y garantizar la estabilidad económica y social de los empleados. En muchas legislaciones, este principio se traduce en la obligación del empleador de justificar adecuadamente cualquier despido y, en algunos casos, ofrecer indemnizaciones o reinstalaciones si se demuestra la ilegalidad de la terminación del contrato.

También, este principio está vinculado a la presunción de que los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado, salvo que se establezca expresamente lo contrario con una causa objetiva. La temporalidad en el empleo debe ser una excepción y no la regla, ya que la estabilidad laboral es fundamental para el desarrollo profesional y personal del trabajador (Reynoso, 2017). Además, la continuidad en el empleo favorece el desarrollo de una relación armónica entre empleador y empleado, así como la capacitación y el crecimiento dentro de la empresa. Es por ello que, en muchas jurisdicciones, los contratos a plazo fijo o por obra determinada están sujetos a restricciones y solo se permiten en situaciones específicas, evitando abusos que puedan afectar la seguridad laboral.

Por otro lado, el principio de continuidad laboral también implica una protección especial para ciertos grupos de trabajadores, como mujeres embarazadas, personas con discapacidad o sindicalistas, quienes gozan de estabilidad reforzada para evitar despidos discriminatorios (Molina, 2022). Además, se han implementado mecanismos como la obligación de preavisar los despidos y la existencia de indemnizaciones para los trabajadores afectados, a fin de mitigar los efectos negativos de la pérdida del empleo.

Asimismo, el principio de continuidad laboral actúa como un contrapeso frente a la lógica del mercado, que muchas veces prioriza la flexibilidad y la rotación laboral; frente a ello, este principio busca equilibrar los intereses empresariales con la necesidad de asegurar un trabajo digno, estable y previsible para el trabajador. Este principio se encuentra consagrado tanto en la normativa laboral, el cual ha reconocido que el trabajo no solo es

un medio de subsistencia, sino también una dimensión esencial de la realización personal y profesional del individuo.

En tiempos de crisis económica o procesos de reestructuración empresarial, como los ceses colectivos, la aplicación del principio de continuidad adquiere aún más relevancia. Si bien la legislación permite la terminación colectiva de contratos por causas objetivas, se exige que estas medidas sean justificadas de manera adecuada y que se agoten primero las alternativas menos gravosas para la relación laboral, como la reubicación o reducción de jornada. De este modo, se protege el empleo como eje central del bienestar social, procurando que las medidas de reducción de personal no se conviertan en mecanismos de despido encubierto.

Por otro lado, la estabilidad derivada del principio de continuidad genera efectos positivos a nivel institucional y económico; para el empleador, contar con trabajadores estables puede traducirse en mayor compromiso, eficiencia y sentido de pertenencia. Para el Estado, una población laboralmente estable implica menores tasas de informalidad, menos presión sobre los programas sociales y una economía más robusta.

1.2. Características del principio de continuidad laboral

1.2.1. Presunción de contrato a plazo indeterminado

La presunción de que todo contrato de trabajo es por tiempo indefinido; en donde este criterio parte de la base de que el vínculo laboral no debe concebirse como una relación eventual o pasajera, sino como una conexión estable y sostenida entre empleador y trabajador. En ese sentido, salvo que se acredite una causa objetiva que justifique la temporalidad, la ley presume que el contrato tiene una vocación de permanencia. Esta presunción opera como una garantía para el trabajador, ya que evita que se recurra al uso indiscriminado de contratos temporales, lo cual debilita su estabilidad laboral y su desarrollo profesional.

Además, esta presunción refuerza la seguridad jurídica dentro del marco de las relaciones laborales, ya que obliga al empleador a justificar debidamente las razones por las cuales opta por contratos a plazo fijo. Si dicha justificación no cumple con los requisitos legales, se entenderá que la relación es de carácter indefinido, aun cuando el contrato haya sido redactado como temporal. Esta regla cumple un rol preventivo y correctivo a la vez: por un lado, desincentiva prácticas abusivas y, por otro, protege al trabajador en caso de

fraude laboral; es así que la presunción de continuidad no solo es un mecanismo legal, sino una expresión concreta del valor que el ordenamiento jurídico otorga a la estabilidad en el empleo.

1.2.2. Protección frente a despidos arbitrarios

El principio de continuidad laboral implica, de manera directa, una protección contra el despido arbitrario. Esta protección se traduce en la exigencia legal de que todo despido debe estar fundado en una causa objetiva y comprobable, ya sea por razones disciplinarias o por causas económicas, estructurales o tecnológicas debidamente sustentadas. De esta forma, se busca evitar que los empleadores puedan poner fin a la relación laboral sin justificación o por motivos discriminatorios o subjetivos. La legislación peruana, a través del artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, establece que el empleador debe comunicar por escrito las razones del despido, garantizando así un mínimo de transparencia y respeto por el debido procedimiento.

En efecto, esta exigencia de justificación objetiva contribuye a equilibrar la relación de poder entre empleador y trabajador, y refuerza la idea de que el empleo no debe estar a merced de decisiones unilaterales e injustificadas. Asimismo, fortalece la confianza del trabajador en su entorno laboral, reduciendo la incertidumbre y el temor a perder su fuente de ingreso sin causa legítima; en caso de incumplimiento, el ordenamiento contempla mecanismos de protección como la indemnización por despido arbitrario o, en ciertos supuestos, la reposición en el empleo. Todo ello configura una red de seguridad que busca hacer efectivo el derecho al trabajo y garantizar su ejercicio digno y continuo.

1.2.3. Estabilidad como derecho fundamental

La estabilidad en el empleo se reconoce como una dimensión esencial del derecho fundamental al trabajo, entendido no solo como una fuente de ingreso, sino también como un medio de realización personal y profesional. El principio de continuidad laboral asume esta perspectiva al considerar que todo trabajador tiene derecho a conservar su empleo mientras no exista una causa legal que justifique su terminación. Este enfoque está respaldado por instrumentos internacionales de derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que ha sostenido que la estabilidad laboral está protegida como contenido esencial del derecho al trabajo.

Es así que, la continuidad en el empleo se articula con otros derechos fundamentales, tales como el derecho a la igualdad, a la no discriminación y a la seguridad social. Por ello, la pérdida injustificada del empleo no solo vulnera un contrato civil, sino que puede constituir una violación de derechos humanos. En el marco normativo peruano, esta concepción se ha traducido en diversas sentencias que reafirman el carácter fundamental de la estabilidad laboral, especialmente en sectores vulnerables o frente a situaciones de despido por causas arbitrarias. Así, el principio de continuidad refuerza el valor social del trabajo como pilar del bienestar individual y colectivo.

2. Relación laboral

La relación laboral es el vínculo jurídico que se establece entre un trabajador y un empleador, en virtud del cual el primero se compromete a prestar un servicio personal a cambio de una remuneración, bajo la subordinación y dirección del segundo. Esta relación se rige por normativas laborales que buscan garantizar derechos y deberes tanto para el trabajador como para el empleador, asegurando condiciones dignas y justas en el ámbito laboral (Recalde, 2004). La existencia de una relación laboral implica la aplicación de principios fundamentales del derecho del trabajo, como la continuidad del empleo, el pago justo del salario, la protección social y la seguridad en el entorno de trabajo.

De igual manera, una característica esencial de la relación laboral es la subordinación, que significa que el trabajador se encuentra bajo la dirección y supervisión del empleador, quien tiene la facultad de establecer normas, horarios y directrices sobre la ejecución del trabajo (Zamora, 2020). A diferencia de otros tipos de relaciones contractuales, en la relación laboral el trabajador no actúa con independencia total, sino que debe cumplir con las órdenes y lineamientos de su empleador. Sin embargo, esta subordinación no implica que el empleador tenga un control absoluto sobre la vida del trabajador, ya que las leyes laborales establecen límites para evitar abusos y garantizar condiciones de trabajo justas.

Otro elemento fundamental de la relación laboral es la remuneración, que representa el pago que recibe el trabajador a cambio de su labor. Este salario debe ser justo, suficiente y pagado en los plazos establecidos por la ley para garantizar el bienestar del trabajador y su familia. Además, la relación laboral otorga al trabajador derechos como la seguridad social, el derecho a vacaciones, prestaciones y, en algunos casos, indemnizaciones en caso de despido injustificado (Correa, 2016).

2.1. Relación laboral en el sector público

La relación laboral en el sector público es el vínculo jurídico que se establece entre una entidad estatal y un trabajador, regulado por normativas específicas que difieren de las aplicadas en el sector privado. En este tipo de relación, el trabajador presta servicios a una institución gubernamental, cumpliendo funciones de interés general y bajo los principios de legalidad, eficiencia, imparcialidad y transparencia (Espinosa, 2022). A diferencia de la relación laboral en el sector privado, en el ámbito público los empleados suelen estar sujetos a un régimen especial de contratación, en el cual el acceso, permanencia y condiciones laborales dependen de normas establecidas en leyes y reglamentos específicos. La estabilidad laboral en el sector público es un principio fundamental, especialmente para aquellos empleados que ingresan mediante concursos de méritos y cumplen con los requisitos para ser considerados funcionarios de carrera.

Asimismo, uno de los rasgos distintivos de la relación laboral en el sector público es la existencia de diferentes regímenes de empleo, que pueden incluir funcionarios de carrera, empleados de libre nombramiento y remoción, contratistas o trabajadores temporales. Los funcionarios de carrera gozan de mayor estabilidad laboral y solo pueden ser removidos bajo causas justificadas establecidas en la ley, mientras que los empleados de libre nombramiento pueden ser removidos según criterios administrativos o políticos. Por otro lado, los contratistas, aunque prestan servicios al Estado, no se consideran empleados públicos, ya que su relación se rige por contratos administrativos y no laborales, lo que significa que no gozan de los mismos derechos que un empleado de planta. Estas diferencias hacen que la relación laboral en el sector público sea más regulada y sujeta a procedimientos administrativos específicos (Balbín, 2015).

Además, la relación laboral en el sector público está condicionada por principios fundamentales como el mérito y la igualdad de oportunidades, que garantizan que los nombramientos y ascensos se realicen con base en la capacidad y desempeño del trabajador, evitando favoritismos o decisiones arbitrarias (Mora, 2022). También existen restricciones en cuanto a la negociación colectiva y el derecho a huelga, pues en muchos países estos derechos son limitados para garantizar la continuidad de los servicios públicos esenciales. Sin embargo, los trabajadores del sector público suelen contar con beneficios como estabilidad reforzada, acceso a pensiones especiales y regímenes de seguridad social diferenciados.

2.2. Relación laboral en el sector privado

La relación laboral en el sector privado es el vínculo jurídico entre un trabajador y un empleador particular, basado en la prestación de un servicio personal a cambio de una remuneración y bajo la subordinación del empleador. A diferencia del sector público, donde el trabajo se rige por normativas estatales específicas, en el ámbito privado la relación laboral se regula principalmente por el derecho laboral general, los contratos de trabajo y los convenios colectivos (López, 2020). Este tipo de relación se caracteriza por su flexibilidad en cuanto a la contratación, duración y condiciones laborales, siempre dentro del marco legal que protege los derechos de los trabajadores. En el sector privado, los empleadores tienen la facultad de administrar sus recursos humanos conforme a sus necesidades empresariales, respetando las leyes laborales y garantizando condiciones dignas para sus empleados.

Aunado a ello, uno de los aspectos fundamentales de la relación laboral en el sector privado es la subordinación, que implica que el trabajador debe cumplir con las instrucciones del empleador en cuanto a la ejecución de su labor, el horario de trabajo y las normas internas de la empresa. A cambio de esta prestación de servicios, el trabajador recibe un salario, el cual debe ser justo, suficiente y pagado en los tiempos establecidos por la ley (González, 2019). Además, los trabajadores tienen derechos como la seguridad social, vacaciones, licencias y prestaciones sociales, que varían según la legislación de cada país. En muchos casos, los trabajadores también pueden afiliarse a sindicatos y participar en negociaciones colectivas para mejorar sus condiciones laborales. Sin embargo, la estabilidad en el empleo en el sector privado suele ser menor que en el sector público, ya que los contratos pueden ser a término fijo o indefinido, y el empleador puede terminar la relación laboral con ciertas justificaciones legales.

También, en el sector privado, la relación laboral puede adoptar diversas modalidades, como contratos por tiempo indeterminado, contratos a plazo fijo, por obra o servicio determinado, y contratos a tiempo parcial. Cada tipo de contrato implica distintos niveles de estabilidad y derechos para el trabajador. Además, la legislación laboral establece mecanismos para la resolución de conflictos laborales, incluyendo la mediación, el arbitraje y la intervención de autoridades laborales (Villasmil, 2016).

3. El deber de la debida motivación del juez en la sentencia

El deber de la debida motivación del juez en la sentencia es un principio fundamental del debido, el cual consiste en la obligación que tienen los jueces de fundamentar adecuadamente sus decisiones, exponiendo de manera clara, lógica y coherente las razones jurídicas y fácticas que sustentan el fallo. Esta exigencia garantiza que la resolución judicial no sea arbitraria, sino producto de un análisis riguroso de las pruebas, la normativa aplicable y los argumentos de las partes (Montero, 2011). Además, permite a los ciudadanos conocer y comprender las razones que llevaron a la autoridad judicial a decidir en un sentido u otro, fortaleciendo la confianza en el sistema de justicia y asegurando la transparencia en la función jurisdiccional. La motivación de la sentencia no solo debe hacer referencia a la normatividad vigente, sino también interpretar y aplicar el derecho de forma congruente con los principios constitucionales y convencionales que rigen el ordenamiento jurídico.

Asimismo, la debida motivación en las sentencias permite el ejercicio del derecho a la impugnación, ya que, al contar con una fundamentación clara y precisa, las partes pueden analizar si existen errores en la interpretación del derecho o en la valoración de la prueba, y así recurrir a instancias superiores para su revisión. La ausencia o deficiencia en la motivación puede dar lugar a la nulidad de la sentencia, pues se considera una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva. Este principio ha sido reconocido en diversas normativas nacionales e internacionales, incluyendo la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual ha señalado que una sentencia carente de motivación afecta la garantía de imparcialidad y el derecho de defensa. Por lo tanto, el deber de motivación judicial no es un mero formalismo, sino un requisito esencial (Espinel, 2018).

3.1. Elementos de la debida motivación

Los elementos de la debida motivación son los componentes esenciales que debe contener una sentencia para cumplir con el deber de fundamentación exigido en el ejercicio de la función judicial. Estos elementos aseguran que la decisión del juez sea clara, racional y conforme a derecho, evitando arbitrariedades y garantizando la transparencia del proceso. En primer lugar, se encuentra la motivación fáctica, que implica la exposición detallada y objetiva de los hechos del caso, basándose en las pruebas presentadas y en su valoración razonada (Ponce et al., 2021). Luego, la motivación jurídica consiste en la aplicación e

interpretación del marco normativo pertinente, estableciendo el sustento legal que justifica la decisión adoptada. A su vez, la motivación lógica es la estructura argumentativa mediante la cual el juez enlaza los hechos con el derecho aplicable, asegurando coherencia en el razonamiento empleado para llegar a la conclusión del fallo.

Además, la debida motivación debe cumplir con ciertos requisitos esenciales para su validez y eficacia (Dolores et al, 2023). Entre ellos, la suficiencia, que implica que la sentencia contenga explicaciones completas y detalladas; la claridad, que exige que el razonamiento judicial sea comprensible para las partes; la congruencia, que obliga al juez a resolver conforme a las pretensiones y alegatos planteados, evitando decisiones contradictorias; y el examen de pruebas, que demanda un análisis objetivo y razonado del material probatorio, descartando juicios subjetivos o arbitrarios. En el ámbito internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que la falta de motivación vulnera el debido proceso y el derecho a una tutela judicial efectiva (Bravo, 2019).

3.1.1. Razonabilidad

La razonabilidad es un principio fundamental del derecho que implica que toda decisión, norma o actuación jurídica debe estar fundada en criterios lógicos, proporcionales y justos, evitando arbitrariedades. Se basa en la idea de que el ejercicio del poder, ya sea por parte de los jueces, legisladores o administradores, debe estar orientado por el sentido común, la equidad y la coherencia con los derechos fundamentales. En el ámbito judicial, la razonabilidad exige que las sentencias y resoluciones sean producto de un análisis racional, basado en la correcta interpretación del derecho y en la valoración objetiva de los hechos y pruebas. Su finalidad es garantizar que las decisiones no sean desproporcionadas, contradictorias o injustificadas, sino que respondan a un equilibrio entre los intereses en conflicto y se ajusten a los principios constitucionales y convencionales (Suárez, 2019).

Este principio también juega un papel clave en el control de constitucionalidad y en la protección de los derechos humanos. La razonabilidad permite evaluar si una norma o acto estatal respeta el principio de proporcionalidad, evitando medidas excesivas o injustas que vulneren derechos fundamentales (Nogueira, 2017). En este sentido, los tribunales constitucionales y organismos internacionales han desarrollado el test de razonabilidad, un método de análisis que evalúa si una medida persigue un fin legítimo,

si es idónea para alcanzarlo, si es necesaria y si su impacto es proporcional en relación con el derecho afectado.

3.1.2. Aplicación de la lógica

La aplicación de la lógica en el derecho es un principio fundamental que garantiza que las normas, decisiones judiciales y actos jurídicos se basen en un razonamiento estructurado, coherente y racional. La lógica jurídica permite a los jueces y operadores del derecho construir argumentos sólidos, evitando contradicciones, falacias o arbitrariedades en la interpretación y aplicación de las normas (Agudelo et al., 2017). Su importancia radica en que el derecho, como sistema normativo, debe ser comprensible y predecible, asegurando que las decisiones sean consistentes y respondan a principios objetivos. En este sentido, la lógica se emplea en la argumentación jurídica para estructurar de manera ordenada los hechos, las pruebas y el derecho aplicable, permitiendo que las sentencias sean claras y racionales.

Dentro del derecho, la aplicación de la lógica se manifiesta a través de diversos métodos de razonamiento, como la deducción, que parte de principios generales para llegar a conclusiones específicas; la inducción, que se basa en la observación de casos concretos para formular principios generales; y la analogía, que permite resolver situaciones no reguladas mediante la comparación con casos similares. Asimismo, en la motivación de las sentencias, el juez debe aplicar reglas de inferencia lógica para justificar sus decisiones, asegurando que el vínculo entre los hechos y el derecho sea sólido y verificable. La lógica jurídica también es fundamental en el control de constitucionalidad y en la interpretación de normas, ya que ayuda a evitar ambigüedades y garantizar la coherencia del ordenamiento jurídico (Alcalá, 2015).

3.1.3. Aplicación correcta de las normas

Es un principio fundamental del derecho que exige que las disposiciones legales sean interpretadas y utilizadas de manera adecuada, justa y conforme al ordenamiento jurídico. Este proceso implica que los jueces, abogados y demás operadores jurídicos apliquen las normas en cada caso concreto de manera sistemática, garantizando coherencia con los principios constitucionales y convencionales. Para ello, es necesario analizar la norma desde su literalidad, contexto y finalidad, asegurando que su interpretación no distorsione su verdadero sentido. Además, la aplicación correcta de las normas debe respetar los

principios de legalidad, seguridad jurídica e igualdad ante la ley, evitando arbitrariedades o decisiones que contravengan los derechos fundamentales de las personas (Vázquez, 2020).

En este contexto, la correcta aplicación de las normas requiere el uso de herramientas de interpretación jurídica, como la interpretación gramatical, que atiende al significado literal del texto normativo; la interpretación sistemática, que considera la norma dentro del conjunto del ordenamiento jurídico; la interpretación teleológica, que busca el propósito o fin de la norma; y la interpretación histórica, que estudia el contexto en que fue creada. Asimismo, debe observarse el principio de proporcionalidad, asegurando que la norma se aplique de manera justa y equilibrada según las circunstancias del caso (González, 2022). En el ámbito judicial, una aplicación incorrecta de las normas puede dar lugar a la vulneración de derechos y a decisiones arbitrarias, por lo que el respeto a los métodos de interpretación y a los principios jurídicos es esencial para garantizar la legitimidad del sistema legal.

3.1.4. Máximas de la experiencia

Las máximas de la experiencia son principios o criterios generales basados en el conocimiento común, la observación reiterada de hechos y la experiencia humana, que los jueces y operadores jurídicos utilizan para fundamentar sus decisiones cuando no existen pruebas directas o normas específicas que regulen un determinado caso. Estas máximas funcionan como reglas de juicio que permiten inferir hechos o evaluar la credibilidad de ciertas situaciones a partir de patrones reconocidos en la realidad. Son especialmente útiles en la valoración de pruebas, ya que ayudan a determinar la verosimilitud de testimonios, la probabilidad de ocurrencia de ciertos eventos o el comportamiento típico de las personas en circunstancias específicas (Pérez, 2019).

Para que las máximas de la experiencia sean correctamente aplicadas en el derecho, deben cumplir con ciertos requisitos esenciales. En primer lugar, deben ser objetivas y generales, es decir, basadas en conocimientos aceptados socialmente y no en creencias personales del juez. Además, deben ser racionales y verificables, lo que implica que su aplicación debe estar sustentada en un análisis lógico y coherente con la realidad (Coello, 2021). La jurisprudencia y la doctrina han reconocido la importancia de estas máximas en la argumentación judicial, pero también han establecido límites para evitar interpretaciones arbitrarias. Su uso debe ser complementario a la valoración de pruebas y no puede

reemplazar la necesidad de pruebas concretas en los casos en que estas sean indispensables. De esta manera, las máximas de la experiencia permiten a los jueces tomar decisiones razonables cuando se enfrentan a vacíos probatorios.

3.2. Consecuencia de la falta de motivación adecuada

La falta de una motivación adecuada en la sentencia constituye una vulneración directa del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva; esto se debe a que, conforme al principio de legalidad y a los estándares establecidos por los tribunales constitucionales, toda resolución judicial debe expresar de manera razonada las bases fácticas y jurídicas que sustentan su decisión. De no ser así, se incurre en una afectación al derecho de las partes a conocer las razones que justifican el sentido del fallo, lo que impide ejercer adecuadamente los medios de impugnación. En efecto, cuando un juez omite o formula de manera deficiente la motivación, se genera incertidumbre respecto a la corrección de su razonamiento, debilitándose así la confianza en la función jurisdiccional como pilar del Estado de Derecho.

Además, debe destacarse que la ausencia de motivación suficiente o pertinente en una sentencia puede dar lugar a su nulidad o anulación en sede de apelación o en procesos de amparo constitucional, los órganos superiores tienen la facultad y el deber de verificar que las resoluciones respeten el deber de motivar, entendido como la expresión lógica y coherente del razonamiento jurídico aplicado al caso concreto. De manera consecuente, una sentencia carente de motivación o basada en argumentaciones genéricas, contradictorias o insuficientes, carece de validez procesal, puesto que vulnera garantías procesales mínimas; de esta forma, no solo se afecta a las partes involucradas, sino que también se compromete la eficacia del sistema de justicia en su conjunto, evidenciándose la necesidad de exigir rigurosamente el cumplimiento de este deber judicial.

Por último, debe advertirse que la falta de motivación en las sentencias puede configurar, en algunos casos, una responsabilidad funcional del magistrado. En efecto, más allá de las consecuencias procesales inmediatas, el incumplimiento del deber de motivar adecuadamente puede ser interpretado como una actuación negligente, arbitraria o incluso dolosa, dependiendo de la gravedad y de las circunstancias específicas del caso. Así, los mecanismos de control disciplinario, e incluso los procedimientos de responsabilidad penal, podrían activarse si se verifica que el juez ha resuelto sin fundamentación o con fundamentación aparentemente deliberada para encubrir decisiones injustas; en tal

sentido, la exigencia de motivación no debe entenderse solo como un mero requisito formal, sino como una garantía sustantiva de respeto a los derechos de las partes, a la transparencia judicial.

4. Obreros municipales

4.1. Concepto

Los obreros municipales son trabajadores que desempeñan funciones de naturaleza manual u operativa en las municipalidades, tanto provinciales como distritales; estos servicios son necesarios para el funcionamiento adecuado de las entidades edilicias y comprenden actividades como mantenimiento de áreas verdes, limpieza pública, recolección de residuos sólidos, conservación de infraestructura, y otras tareas de soporte técnico-operativo (Rojas y Caylluahua, 2021). Estos trabajadores se caracterizan por realizar labores que no son de dirección ni administrativas, sino que se centran en tareas que implican el uso de fuerza física, herramientas técnicas, maquinaria o la ejecución de trabajos de campo en beneficio de la comunidad. Su contribución es esencial para el cumplimiento de las funciones que las municipalidades tienen en el marco de la gestión pública local.

Los obreros municipales tienen una relación directa con el órgano de gobierno local que los contrata, actuando bajo subordinación y dependencia funcional, lo cual implica la existencia de un vínculo jurídico-laboral formalizado o no, pero que cumple con los elementos básicos del contrato de trabajo: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación; asimismo, los servicios que prestan los obreros municipales no requieren un título profesional, pero sí demandan conocimientos técnicos o experiencia práctica en actividades específicas como electricidad, plomería, carpintería, limpieza o manejo de maquinaria pesada (Fernández, 2020).

La labor del obrero municipal se desarrolla en el marco de programas municipales, proyectos de infraestructura, o servicios permanentes del municipio, lo que puede llevar a que su contratación tenga características de continuidad o permanencia en el tiempo. Estas características generan una necesidad estructural en la plantilla municipal; en ese sentido, el concepto de obrero municipal no se limita a una categoría interna de personal, sino que responde a una necesidad pública local de carácter técnico-operativo (Gamarra, 2018). La labor de estos trabajadores está orientada al cumplimiento de funciones

esenciales para la colectividad, relacionadas directamente con el bienestar ciudadano y la prestación de servicios públicos básicos.

4.2. Régimen laboral aplicable

El régimen laboral aplicable a los obreros municipales se enmarca en la legislación del trabajo vigente en el país, específicamente en el régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N.º 728. Este marco normativo establece los derechos, obligaciones y condiciones laborales que rigen para los trabajadores que no están bajo el régimen de la carrera administrativa ni bajo contratos administrativos de servicios.

La inclusión de los obreros municipales en este régimen se basa en el principio de realidad, por el cual se considera la naturaleza efectiva de las funciones desarrolladas, más allá de la denominación contractual. De esta manera, se reconoce que los obreros municipales tienen vínculo laboral cuando existe una relación subordinada y remunerada de forma continua.

En el marco del Decreto Legislativo N.º 728, los obreros municipales tienen derecho a estabilidad laboral, beneficios sociales, condiciones de trabajo dignas y acceso a procedimientos disciplinarios conforme a ley. Este régimen también establece reglas claras sobre contratación, jornada laboral, descanso, y finalización del vínculo laboral. El régimen laboral aplicable implica que las municipalidades deben formalizar los contratos de los obreros municipales bajo las modalidades que permite la legislación privada. Esto incluye la suscripción de contratos a plazo determinado o indeterminado, de acuerdo con la naturaleza de la necesidad institucional que justifique la contratación.

Además, el régimen laboral privado impone obligaciones al empleador respecto de la seguridad y salud en el trabajo, afiliación a EsSalud, pago de beneficios sociales y el cumplimiento de normas de protección contra el despido arbitrario. Estas disposiciones también son aplicables a los obreros municipales; por otro lado, la jurisprudencia y la normativa vigente han reafirmado que la relación laboral de los obreros municipales no debe ser considerada de carácter administrativo ni transitorio si se acredita la continuidad del vínculo y el cumplimiento de las condiciones propias de una relación laboral. Esto garantiza la protección de sus derechos y evita prácticas que desnaturalicen su situación contractual.

4.3. Tipos de contratación

La contratación de obreros municipales puede darse bajo diversas modalidades, dependiendo de la necesidad de servicio, la disponibilidad presupuestal y la política de gestión de personal de cada municipalidad. Estas formas de contratación están reguladas por el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, que permite diferentes tipos de contratos de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción Social, 1997). Uno de los principales tipos de contratación es el contrato a plazo indeterminado, que se formaliza cuando el obrero ha superado el período de prueba o ha mantenido una relación continua sin interrupciones justificadas, y sin renovación constante de contratos temporales. Esta modalidad otorga estabilidad laboral plena.

Otra forma permitida es el contrato a plazo fijo, el cual debe sustentarse en una causa objetiva y temporal, como puede ser un proyecto específico o una necesidad estacional. Este tipo de contrato debe cumplir requisitos formales, incluyendo la constancia escrita, la firma de ambas partes y la justificación del motivo.

También se presentan casos en los que los obreros son contratados mediante locación de servicios, modalidad que no genera vínculo laboral. Sin embargo, esta forma de contratación no es adecuada cuando se cumplen los elementos de una relación laboral como la subordinación, lo que puede dar lugar a una desnaturalización del contrato civil. La contratación por terceros, a través de empresas prestadoras de servicios, es otra modalidad que las municipalidades pueden emplear. En este caso, los obreros no son contratados directamente por el municipio, sino por una empresa privada. Sin embargo, si se prueba que el trabajador obedece órdenes del municipio y se integra a su estructura organizativa, se presume una relación laboral directa.

Estas modalidades contractuales deben estar alineadas con la legalidad, garantizando que los obreros municipales no sean privados de derechos laborales fundamentales. La utilización de cualquier tipo de contrato debe obedecer a la finalidad real del servicio requerido, evitando fraudes laborales. La elección del tipo de contrato tiene implicancias sobre la duración del vínculo, la protección frente al despido, la forma de pago de beneficios y el acceso a mecanismos de defensa laboral. Por ello, es responsabilidad de las municipalidades aplicar correctamente la legislación vigente y asegurar condiciones justas y transparentes para sus obreros.

4.3.1. Contrato a plazo indeterminado

El contrato a plazo indeterminado es aquel que no establece una fecha de finalización, lo que le otorga al trabajador una mayor estabilidad en el empleo. En el caso de los obreros municipales, este tipo de contrato se justifica cuando el trabajador ha sido contratado para tareas permanentes o estructurales de la municipalidad.

Este tipo de contrato se formaliza cuando no existe una causa objetiva para limitar el tiempo del vínculo o cuando el trabajador ha sido contratado en forma sucesiva bajo contratos a plazo fijo sin justificación legal (Vera, 2015). También se configura cuando el trabajador continúa laborando después del vencimiento del contrato temporal, sin que se haya firmado uno nuevo. La estabilidad laboral que otorga este tipo de contrato implica que el despido del trabajador solo puede producirse por causa justa, debidamente probada y conforme a procedimiento. De lo contrario, el despido se considera arbitrario y genera el derecho a una indemnización.

Los obreros municipales con contrato a plazo indeterminado gozan de todos los beneficios sociales establecidos en el régimen laboral privado, incluyendo vacaciones, CTS, gratificaciones, asignación familiar, entre otros. Además, tienen derecho a reincorporarse en caso de despido arbitrario, conforme a las reglas del régimen laboral aplicable (Garcés, 2008). La existencia de un contrato a plazo indeterminado también fortalece el reconocimiento de derechos colectivos, como la sindicación y la negociación colectiva, ya que los trabajadores con este tipo de contrato pueden conformar sindicatos estables y participar activamente en la defensa de sus derechos.

Es importante que la administración municipal reconozca la naturaleza de las funciones desempeñadas por los obreros y otorgue este tipo de contrato cuando corresponda, evitando la desnaturalización de los contratos a plazo fijo y garantizando el respeto al principio de estabilidad en el empleo.

4.3.2. Contrato a plazo fijo

El presente Decreto Legislativo, que contiene el Texto Único Ordenado del régimen laboral de la actividad privada en el Perú, regula diversas modalidades de contratación laboral, incluyendo los contratos de naturaleza temporal. Estos contratos permiten a los empleadores contratar trabajadores por un tiempo determinado, siempre que exista una causa objetiva y justificada que sustente la temporalidad del vínculo laboral (Reyes y

Díaz, 2010). Entre las principales figuras contempladas se encuentran el Contrato por Inicio o Incremento de Nueva Actividad, el Contrato por Necesidades del Mercado y el Contrato por Reconversión Empresarial, cada uno con características, plazos y requisitos específicos.

4.3.2.1. Contrato por Inicio o Incremento de Nueva Actividad

Este tipo de contrato está regulado en el Título III, Capítulo II, artículo 100 del D.L. N.º 728 y se celebra cuando una empresa inicia sus actividades o abre una nueva sede, unidad económica o línea de producción; en este contexto, se justifica la contratación temporal para atender la demanda laboral generada. Este contrato puede durar hasta tres años, siempre que se mantenga la causa objetiva que lo originó; además, debe ser celebrado por escrito y registrarse ante el Ministerio de Trabajo. No basta una simple declaración del empleador sobre el inicio de la actividad; debe acreditarse con documentos que evidencien el crecimiento organizativo y la necesidad real de contratación. De lo contrario, la relación laboral puede considerarse de duración indeterminada.

Es importante destacar que este contrato también puede utilizarse en el caso de incremento de actividades preexistentes; en ese sentido, se refiere al aumento sustancial de la producción, comercialización o servicios ofrecidos por la empresa. Tal incremento debe ser sostenido y justificable, no circunstancial; por lo tanto, el empleador tiene la carga de demostrar que efectivamente existe un crecimiento que amerita personal adicional (Machicado, 2010). Asimismo, si se prorroga el contrato, debe mantenerse la causa que lo originó; de lo contrario, puede interpretarse como una simulación para evitar la estabilidad laboral. El límite de tres años no puede ser excedido.

El contrato debe especificar claramente las razones del inicio o incremento de actividad; además, debe señalar el puesto de trabajo, la fecha de inicio y término, así como las condiciones laborales pactadas. El incumplimiento de estos requisitos formales puede acarrear consecuencias legales, como la desnaturalización del contrato. De ahí que la formalidad en este tipo de contratos no sea una cuestión accesorio, sino esencial para su validez; la omisión de los elementos esenciales puede ser cuestionada incluso judicialmente (Monje, 2010). La fiscalización del Ministerio de Trabajo puede también intervenir cuando existan indicios de fraude a la ley.

Este contrato resulta útil en el contexto de expansión empresarial; sin embargo, puede prestarse a abusos si no se fiscaliza adecuadamente. Considero que muchas veces se utiliza esta figura para encubrir relaciones laborales permanentes, lo cual atenta contra el principio de estabilidad en el empleo; por tanto, es clave que tanto empleadores como trabajadores comprendan sus límites y requisitos. En un país con alta informalidad laboral, reforzar la fiscalización es una tarea urgente.

4.3.2.2. Contrato por Necesidades del Mercado

Este contrato está previsto en el Título III, Capítulo II, artículo 101 del D.L. 728 y se aplica cuando la empresa enfrenta circunstancias extraordinarias relacionadas con las condiciones del mercado o demanda de productos o servicios. A diferencia del contrato por incremento de actividad, aquí se alude a factores exógenos e imprevisibles que provocan un aumento temporal de la producción o la necesidad de personal adicional. Esta causal también es objetiva, es decir, debe estar sustentada con pruebas que justifiquen su existencia; entre ellas, pueden considerarse informes de ventas, contratos comerciales o estadísticas del sector. El plazo máximo de duración es de cinco años.

El contrato debe celebrarse por escrito, señalando expresamente la causa que lo justifica y su duración determinada; además, debe registrarse ante el Ministerio de Trabajo para su validez legal. Si la causa desaparece antes del plazo pactado, la relación laboral debe extinguirse; no obstante, si el trabajador continúa laborando sin renovación o nuevo contrato, se entenderá que existe una relación indefinida. Este principio protege al trabajador frente a posibles fraudes laborales; asimismo, refuerza el carácter excepcional del contrato temporal (De la Torre y Ugarte, 2011). Su uso abusivo puede acarrear sanciones y el reconocimiento de beneficios propios de un contrato indeterminado.

Este tipo de contrato es particularmente útil en sectores con alta estacionalidad o en eventos de demanda excepcional; por ejemplo, en campañas navideñas, ferias internacionales o eventos deportivos que requieren personal adicional por tiempo limitado. En este caso, la empresa no busca ampliar sus operaciones de manera permanente, sino ajustarse a circunstancias de mercado; por lo tanto, la duración del contrato debe ser coherente con el ciclo de la demanda. Superado ese periodo, el contrato no puede renovarse si la causa original ha desaparecido.

Me parece que esta figura es adecuada para brindar flexibilidad a las empresas sin comprometer la estabilidad de los trabajadores a largo plazo; sin embargo, también puede

ser empleada de forma encubierta para evitar la contratación estable (De la Maza. 2003). El equilibrio entre flexibilidad y seguridad es fundamental; por ello, es importante que la autoridad laboral refuerce sus mecanismos de control. Personalmente, considero que, si las necesidades del mercado se vuelven estructurales, ya no debería usarse esta modalidad.

4.3.2.3. Contrato por reconversión empresarial

Regulado por el Título III, Capítulo II, artículo 102 del D.L. 728, este contrato se justifica en el marco de un proceso de reestructuración o modernización de la empresa, el cual puede incluir reorganización tecnológica, fusión, adquisición, entre otros cambios estructurales. En ese contexto, se requiere personal temporal para tareas específicas vinculadas a la reconversión, tales como implementación de nuevos sistemas, capacitación, o asistencia técnica. La finalidad es acompañar el proceso de transformación sin comprometer una contratación permanente, ya que, una vez alcanzado el objetivo, la necesidad desaparece.

Este contrato puede celebrarse por un plazo máximo de dos años; no obstante, su duración debe ajustarse estrictamente a la ejecución del proceso de reconversión. El empleador está obligado a señalar claramente en el contrato el objetivo del proceso y la vinculación del puesto de trabajo con dicha finalidad; de igual modo, debe especificarse el término del contrato y registrarlo ante la autoridad competente (Cosmópolis, 1996). Si la relación subsiste más allá del tiempo estipulado o desaparecida la causa, se entenderá como contrato indefinido, conforme al principio de primacía de la realidad.

Es indispensable que este contrato no se utilice para reemplazar trabajadores estables ni para cubrir funciones habituales de la empresa; ello desnaturaliza su finalidad y vulnera los derechos laborales. El trabajador contratado en esta modalidad debe recibir los mismos derechos y beneficios que los trabajadores regulares, salvo en lo relativo a la duración del vínculo. Cualquier simulación o uso fraudulento puede ser denunciado y corregido por la autoridad competente. En ese sentido, el contrato por reconversión tiene un carácter técnico y debe estar bien sustentado documentalmente.

En mi opinión, este contrato refleja la necesidad de modernización que muchas empresas enfrentan en la actualidad; sin embargo, también conlleva riesgos si se usa como excusa para evitar la contratación indefinida. Resulta útil para procesos de transformación digital o tecnológica, pero su uso debe ser excepcional y transparente (Pasco, 2012). Considero

que se debería exigir un plan de reconversión debidamente aprobado para evitar abusos, pues sin control adecuado, se corre el riesgo de precarizar el empleo bajo una fachada de innovación.

4.3.2.4. Contrato de emergencia

Este tipo de contrato se encuentra regulado también en el Título III, Capítulo II del D.L. N° 728, y se aplica en situaciones excepcionales derivadas de caso fortuito o fuerza mayor. Se celebra cuando un hecho imprevisible, externo e irresistible como un desastre natural, incendio, colapso estructural o emergencia sanitaria obliga a la empresa a contratar personal adicional para afrontar las consecuencias inmediatas. Su duración está vinculada estrictamente al tiempo necesario para atender la situación de emergencia. Este contrato debe celebrarse por escrito, especificando con claridad el hecho que motiva su celebración, el tiempo estimado de duración y las labores concretas a desarrollar. No puede emplearse para cubrir necesidades ordinarias ni sustituir puestos permanentes. El incumplimiento de estos principios conlleva la desnaturalización del contrato y la posible conversión del vínculo en uno de duración indeterminada.

Este tipo de contrato es crucial para garantizar la continuidad operativa de la empresa en situaciones críticas. No obstante, su carácter excepcional exige un control riguroso por parte de la autoridad laboral (Rubiales, 2020). En la práctica, he observado que algunos empleadores intentan justificar bajo esta modalidad causas que no cumplen con los requisitos legales, como el aumento de la carga laboral o la rotación del personal. Es importante que se diferencie claramente entre emergencia real y coyuntura empresarial.

4.3.2.5. Contrato Intermitente

Este contrato, también recogido por el Decreto Legislativo N.º 728, se celebra cuando las necesidades laborales se presentan de manera discontinua pero reiterada en el tiempo. Un ejemplo clásico es el de las empresas agrícolas, pesqueras o de espectáculos, cuyas actividades se desarrollan por temporadas o eventos programados. A diferencia de otros contratos, en este caso se permite la reanudación de la relación laboral cada vez que se active la necesidad de trabajo, sin perder la condición de temporal. El contrato intermitente debe celebrarse por escrito e incluir una descripción detallada de las circunstancias en que se requerirá al trabajador; la empresa debe notificar oportunamente al trabajador cada vez que se active su prestación de servicios. Esta modalidad reconoce

que existen sectores donde la prestación continua es inviable, pero debe evitarse su uso como mecanismo para precarizar el empleo.

Desde una perspectiva crítica, considero que este tipo de contrato debería contar con mayores garantías para el trabajador, especialmente en lo referente a la continuidad de aportes previsionales y cobertura en salud (Kaled y Schelleberg, 2019). Además, es deseable que el Ministerio de Trabajo lleve un registro de estos contratos para verificar su uso legítimo.

4.3.2.6 Contrato de temporada

Este contrato se celebra cuando las actividades de la empresa se desarrollan solo durante ciertos periodos del año, como ocurre en las industrias turísticas, agrícolas o comerciales durante fechas festivas. Se diferencia del contrato intermitente en que, en este caso, las temporadas son fijas y previsibles (López, 2016). El contrato debe celebrarse por escrito, detallando la temporada de trabajo, la duración estimada, la función a realizar y las condiciones de retorno si se repite anualmente.

Este tipo de contrato permite atender ciclos productivos definidos sin generar una relación laboral permanente. Sin embargo, si el trabajador es contratado por varias temporadas sucesivas, con continuidad o regularidad, se puede alegar la existencia de una relación indefinida. La ley protege al trabajador frente a intentos de encubrir una contratación permanente bajo aparente temporalidad; el contrato de temporada debe acompañarse de programas de capacitación y seguridad social para el trabajador, dado que muchas veces estos empleos son la única fuente de ingreso de familias enteras. Si bien es útil para sectores específicos, se requiere mayor supervisión estatal para evitar la explotación estacional.

4.3.3. Contratación de locación de servicios

La locación de servicios es una figura jurídica de naturaleza civil mediante la cual una persona natural presta servicios a cambio de una retribución, sin que exista una relación de subordinación con la entidad contratante. En el ámbito municipal, esta modalidad se utiliza frecuentemente para contratar personas que prestan servicios técnicos o manuales sin establecer un vínculo laboral.

En la contratación bajo locación de servicios, el obrero municipal actúa como un proveedor independiente que no está sujeto a un horario fijo, ni recibe órdenes directas

de un superior jerárquico de la municipalidad (Aguilar, 2016). Además, no forma parte de la estructura organizacional ni tiene un jefe inmediato que supervise constantemente su trabajo. Esta figura no genera derechos laborales, por lo que el contratista no percibe beneficios como gratificaciones, CTS, vacaciones, ni está protegido contra el despido arbitrario. Tampoco se le considera trabajador de la municipalidad ni puede acceder a beneficios colectivos o sindicales.

Sin embargo, cuando en la práctica se evidencian elementos propios de una relación laboral, como la subordinación, la prestación personal de servicios y la permanencia en el tiempo, se puede configurar una desnaturalización de la locación de servicios. En tal caso, se reconoce la existencia de un vínculo laboral encubierto (Correa et al, 2023). El contrato de locación debe contener cláusulas claras sobre la naturaleza del servicio, el tiempo de ejecución, la forma de pago y los objetivos a cumplir. Además, debe suscribirse respetando las disposiciones del Código Civil, y no puede utilizarse para cubrir necesidades permanentes de personal.

Es importante que las municipalidades utilicen esta modalidad de forma excepcional y legítima, evitando prácticas fraudulentas que puedan vulnerar derechos laborales. Su uso debe estar orientado a necesidades específicas que no impliquen subordinación ni continuidad laboral.

4.3.4. Contratación por terceros – servicios tercerizados

La contratación de obreros municipales a través de servicios tercerizados implica que la municipalidad recurre a una empresa externa que provee personal para la ejecución de determinadas actividades. Esta forma de contratación se fundamenta en un contrato de prestación de servicios entre la entidad pública y una empresa privada especializada; es así que los trabajadores tercerizados no son empleados directos de la municipalidad, sino de la empresa que los contrata (Olivares, 2006). En ese sentido, es esta última la responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales, incluyendo el pago de sueldos, beneficios sociales, afiliación a sistemas de salud y pensiones, así como las condiciones de trabajo.

La tercerización debe aplicarse exclusivamente a actividades que no sean esenciales o nucleares dentro de la municipalidad, y debe existir autonomía técnica, económica y organizativa por parte de la empresa contratista. Esta no debe limitarse a ceder personal, sino que debe prestar un servicio integral con sus propios medios. Si la municipalidad

ejerce un control directo sobre los trabajadores tercerizados, dándoles órdenes o integrándolos a su estructura, se puede presumir la existencia de una relación laboral encubierta (Agulló, 2022). En ese caso, el vínculo laboral se establece directamente con la entidad pública, con todas las consecuencias legales que ello implica.

El uso de servicios tercerizados requiere que se cumplan ciertos requisitos legales, como el registro de la empresa tercerizadora en el Ministerio de Trabajo, el control de condiciones laborales por parte del empleador principal y la suscripción de contratos debidamente justificados. Esta modalidad, bien aplicada, permite una gestión más flexible de determinadas actividades. Sin embargo, su uso debe ser vigilado cuidadosamente para evitar abusos, precarización del trabajo y vulneración de derechos laborales de los obreros municipales involucrados.

4.4. Derechos laborales

4.4.1. Derecho a una remuneración

El derecho a la remuneración justa es uno de los pilares fundamentales de la relación laboral; este implica que el trabajador municipal debe recibir una contraprestación económica adecuada por el servicio prestado; no solo se trata de cumplir con el pago del salario mínimo vital, sino de asegurar que la remuneración sea proporcional a la labor, la jornada, las condiciones del puesto y la responsabilidad que conlleva el cargo (Juana, 2016). La remuneración debe ser abonada de forma puntual y completa, incluyendo todos los conceptos a los que tenga derecho el obrero, como bonificaciones, asignaciones, horas extras, entre otros. Asimismo, debe entregarse una boleta de pago que detalle los ingresos y descuentos, garantizando la transparencia en la relación laboral.

La Corte Suprema ha establecido que la falta de pago oportuno de la remuneración constituye una infracción grave que vulnera la dignidad del trabajador. Por ello, las municipalidades como empleadoras deben observar estrictamente la normativa vigente en materia remunerativa.

4.4.2. Derecho a gratificaciones legales

Las gratificaciones son beneficios económicos reconocidos por ley que buscan compensar el esfuerzo del trabajador en fechas clave del año; en el caso de los obreros municipales, las gratificaciones de julio y diciembre deben pagarse de forma completa, equivalente a una remuneración mensual. Estas gratificaciones no son optativas ni discrecionales por

parte del empleador, sino obligatorias, incluso cuando se trate de trabajadores con contratos a plazo fijo (Terrones et al, 2023). La legislación peruana también establece que durante el pago de las gratificaciones, se suspende el descuento de aportes a EsSalud, y se otorga una bonificación extraordinaria del 9% si el empleador cumple con este aporte. Si el obrero no cumple el año completo, tiene derecho a recibir el pago proporcional de la gratificación en función al tiempo laborado. Es deber de la entidad municipal realizar estos pagos dentro del plazo legal correspondiente para evitar sanciones administrativas.

4.4.3. Derecho a vacaciones anuales

El descanso vacacional tiene como finalidad la recuperación física y mental del trabajador. Los obreros municipales, al igual que cualquier trabajador sujeto al régimen laboral privado, tienen derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Durante el período de vacaciones, el trabajador tiene derecho a recibir una remuneración equivalente a la que percibiría si estuviese laborando normalmente. Además, si el empleador no otorga el descanso dentro del año siguiente al cumplimiento del año de servicios, el trabajador puede exigir el pago de una triple remuneración (vacaciones truncas, vacaciones no gozadas y la remuneración vacacional); es responsabilidad del área de recursos humanos de la municipalidad llevar un control adecuado de los períodos vacacionales y asegurar el cumplimiento de este derecho (Garza, 2011). La omisión en la programación y pago de vacaciones puede generar responsabilidad administrativa y laboral para la entidad empleadora.

4.4.4. Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

La CTS constituye un fondo de contingencia que protege al trabajador frente al cese de la relación laboral. Este derecho está reconocido por la ley para todos los trabajadores del régimen 728, incluyendo los obreros municipales que estén debidamente contratados bajo dicho régimen.

El monto que se deposita en concepto de CTS es equivalente a medio sueldo por semestre trabajado, y debe efectuarse en dos periodos al año: en mayo y noviembre. El empleador está obligado a depositar dicho monto en una cuenta bancaria intangible designada por el trabajador; en caso de cese, el trabajador puede retirar el total del fondo acumulado (Ramirez, 1985). Además, la legislación permite el retiro de un porcentaje del excedente

de cuatro sueldos mientras el trabajador esté laborando; es así que este derecho brinda estabilidad económica ante situaciones imprevistas como despido o renuncia.

4.4.5. Derecho a la asignación familiar

La asignación familiar es un derecho reconocido a favor del trabajador que tenga uno o más hijos menores de edad o hijos mayores con discapacidad permanente; donde la Ley N° 25129 establece que el monto de esta asignación es equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV). Este derecho no depende del tipo de contrato ni del régimen horario del trabajador, y debe abonarse mensualmente mientras subsista la condición (Charme, 2017). Para acceder a este beneficio, el obrero municipal debe presentar una copia del DNI del hijo y, en caso de discapacidad, el certificado correspondiente.

Este derecho refleja el principio de protección a la familia y reconoce la carga económica adicional que representa la crianza de los hijos. Las entidades municipales deben respetar este derecho sin exigir trámites excesivos ni imponer condiciones no previstas por la ley.

4.4.6. Derecho a la jornada máxima y pago por horas extras

La jornada laboral máxima permitida por la ley en el Perú es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Cualquier labor que supere estos límites debe ser considerada trabajo extraordinario, y debe ser remunerada con una sobretasa legal que no puede ser inferior al 25% por las dos primeras horas y 35% por las siguientes. Este derecho busca evitar la explotación del trabajador y asegurar un equilibrio entre su vida personal y profesional (Millares, 2019). En el caso de los obreros municipales, que a menudo realizan labores físicas exigentes, es crucial que se respete este límite para proteger su salud y bienestar.

El empleador no puede exigir horas extras de manera habitual ni obligatoria. Además, el trabajador tiene el derecho de consentir expresamente la realización de dichas horas adicionales. Las municipalidades deben llevar un registro adecuado de asistencia y horas trabajadas para evitar controversias.

4.4.7. Derecho a la seguridad social en salud

Los obreros municipales deben estar afiliados al Seguro Social de Salud (EsSalud), para tener acceso a servicios médicos, hospitalarios, maternidad, prevención y rehabilitación. Este derecho se financia con un aporte del 9% que realiza el empleador sobre la remuneración del trabajador; este beneficio también incluye la posibilidad de recibir

subsidios en caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, además del acceso a servicios de salud para los derechohabientes del trabajador, como cónyuges e hijos. Las municipalidades tienen la obligación de afiliar a todos sus trabajadores desde el primer día de labores y realizar los aportes mensuales sin interrupciones (Grisolía y Nuñez, 2003). La omisión de este derecho expone al empleador a sanciones de parte de la SUNAFIL y la SUNAT, además de posibles demandas judiciales por daños y perjuicios.

4.4.8. Derecho a un sistema pensionario

Todo obrero municipal tiene derecho a acceder a un sistema de protección para su vejez, discapacidad o fallecimiento. El sistema puede ser el de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), según la decisión del trabajador al momento de su afiliación. El trabajador aporta un porcentaje mensual de su salario a su fondo de pensiones, que le permitirá acceder a una jubilación digna al final de su vida laboral (Gonzales y Paitán, 2017). La elección del sistema pensionario es voluntaria, y el empleador no puede interferir en la decisión del trabajador.

Es obligatorio que la entidad municipal registre a sus obreros en el sistema correspondiente desde el inicio de la relación laboral y realice puntualmente los aportes. La falta de afiliación o el incumplimiento de los pagos puede acarrear graves consecuencias legales y financieras para el empleador.

4.4.9. Derecho a condiciones de trabajo dignas y seguras

El trabajador tiene derecho a desarrollar su labor en un entorno seguro, saludable y con condiciones mínimas de bienestar. Las municipalidades deben cumplir con las disposiciones de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) y su reglamento. Esto implica la entrega de equipos de protección personal (EPP), capacitación en prevención de riesgos, implementación de medidas de seguridad en los centros laborales, así como el monitoreo constante de las condiciones físicas y ambientales (Ghiotto y Pascual, 2010).

Además, los obreros municipales tienen derecho a no ser objeto de trato discriminatorio, hostigamiento laboral ni violencia. El empleador está obligado a implementar protocolos de atención frente a estas situaciones y garantizar un ambiente de respeto y equidad.

4.5. Análisis Jurisprudencial

4.5.1. EXP. N° 03976-2012-PA/TC

El trabajador obrero municipal, en este caso, presentó un recurso de agravio constitucional contra la Municipalidad Provincial de Cajamarca, solicitando que se deje sin efecto el despido sin expresión de causa del cual fue víctima, y en consecuencia, sea reincorporado como obrero municipal de la municipalidad demandada (Tribunal Constitucional del Perú, 2014a). Asimismo, señaló como fundamento, que al desempeñarse como guardián y peón de la entidad demandada, realizaba labores de carácter permanente, habiendo ingresado a prestar sus servicios el 12 de febrero de 2007 sujeto a un contrato de locación de servicios, y que continuó trabajando ininterrumpidamente hasta que el 6 de enero de 2011, fecha en la cual fue despedido sin expresión de causa justa, ello pese a que en los hechos se había configurado una relación laboral de naturaleza indeterminada, razón por la cual considera se ha vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y de defensa.

Por su parte, la entidad demandada solicitó que la demanda fuera rechazada por improcedente, argumentando que el actor ha prestado servicios desde setiembre de 2008 en el Área de Proyectos, pero para proyectos específicos de duración determinada, razón por la que su cese no configura un despido arbitrario, también señaló, que antes de setiembre de 2008 el demandante solamente habría estado prestando sus servicios mediante contratos de locación de servicios. Entonces, en primera instancia se declaró fundada la demanda, considerando que el despido fue ilegal, debido a que entre las partes se habría configurado una relación laboral de naturaleza indeterminada, por lo que, el recurrente no podía ser despedido sino sólo por causa justa. Luego, en segunda instancia la Sala revisora revocando la apelada, declaró infundada la demanda, ello al considerar que el recurrente no habría probado de forma fehaciente la continuidad de sus labores y porque su contratación fue exclusivamente para trabajar en proyectos eventuales de duración determinada, efectuando servicios de naturaleza temporal y específica.

En base a ello, el TC sostiene que cualquier despido arbitrario es incompatible con el orden jurídico, ya que la arbitrariedad contradice el principio de razonabilidad implícito en la Constitución, pues, este establece en su artículo 27 que se debe brindar una protección adecuada contra el despido arbitrario, lo que no significa que se legitime al empleador a despedir sin justificación, es decir, esta protección no puede interpretarse

como una autorización para despedir por mera voluntad, sin una causa objetiva. Por el contrario, los despidos sin fundamento afectan derechos fundamentales y, por tanto, pueden dar lugar a su nulidad. Por ello, la ley laboral enumera claramente cuándo un despido es justificado, ya sea por problemas en la capacidad o conducta del trabajador, como la desobediencia, la deshonestidad o el bajo rendimiento intencional.

En este marco, el TC es competente para determinar si un despido ha violado derechos fundamentales, más allá de lo que establezca la legislación ordinaria, pues, si se comprueba tal afectación, el despido carece de efectos legales y debe ser declarado nulo, restableciendo el derecho del trabajador mediante su reposición o la eliminación del acto lesivo, lo cual se basa en el principio de primacía constitucional, que impide validar cualquier acción contraria a la Constitución o a los tratados internacionales sobre derechos humanos. Esta interpretación se ha mantenido reconociendo que, ante una vulneración constitucional, corresponde una protección restitutoria.

También, es menester señalar que el TC estableció que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad laboral opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado, refiriendo incluso que en la Sentencia N° 1874-2002-AA/TC, dicho Tribunal habría precisado que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto a la contratación de duración determinada, donde esta última es de carácter excepcional y únicamente procede cuando las labores que vaya a prestar el trabajador (objeto del contrato) sea de naturaleza temporal o accidental, siendo ello así, es que, como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para esta contratación temporal, e incluso sanciones cuando se pretenda la simulación o el fraude, y con ello evadir la contratación laboral por tiempo indeterminado.

4.5.2. EXP. N° 01084-2004-PA/TC

En el presente caso, una servidora pública interpuso una acción de amparo contra la vicepresidenta del Gobierno Regional de Puno y la Sub - directora de la Aldea Infantil Virgen de la Candelaria, solicitando el cese a la vulneración de sus derechos constitucionales al debido proceso y al trabajo; y que, en consecuencia, se disponga su reposición en el cargo que desempeñaba (Tribunal Constitucional del Perú, 2004). Frente a esta situación, el Tribunal resolviendo dicho recurso evidenció que se habría infringido el artículo 1 de la Ley N.º 24041, ya que se habría cumplido con la prestación de servicios

por más de un año ininterrumpido en labores de naturaleza permanente de la entidad demandada. Ahora, resulta oportuno señalar que el Tribunal señala enfáticamente en su sentencia que la política administrativa tendiente a impedir que surta efectos la Ley N° 24041, donde la administración interrumpa tendenciosamente la vigencia de los contratos para evitar la continuidad en la prestación del servicio y genere lapsos de interrupción de los contratos, no afectan la continuidad laboral de la servidora.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional al resolver el Expediente N° 1084-2004-AA/TC PUNO, caso de doña Rosalía Nelly Pérez Vásquez, quien había sido cesada por terminación de contrato a pesar de superar el año de labores con algunos breves periodos de interrupción en sus servicios no mayores de treinta días, consideró que las breves interrupciones para impedir que surta efecto la Ley N° 24041 constituyen interrupciones tendenciosas que atentan contra el artículo 26° de la Constitución, habiendo concedido amparo a dicha demandante y ordenando su reposición.

Sin embargo, surge la necesidad de interpretar qué significa servicios ininterrumpidos, ya que, una lectura literal podría llevar a pensar que cualquier pausa, aunque sea mínima, anula el derecho a la estabilidad laboral, pero esta visión rígida entra en conflicto con principios constitucionales, como el derecho al trabajo protegido por el artículo 22 de la Constitución, que garantiza que nadie puede ser despedido sin una causa justa. Por tanto, en el contexto del empleo público, no puede admitirse que pequeñas interrupciones en la prestación de servicios, muchas veces impuestas por la propia administración, sirvan como excusa para negar derechos laborales reconocidos por la Constitución.

Entonces, el TC ha ratificado esta interpretación más garantista, y por ello, en el caso del expediente N.° 1084-2004-AA/TC, la trabajadora fue cesada pese a haber laborado por más de 3 años, argumentándose que hubo interrupciones en sus contratos, no obstante, el tribunal concluyó que dichas interrupciones, al ser menores a 30 días y claramente tendenciosas, no podían considerarse una ruptura real en la continuidad del servicio, más bien, fueron vistas como estrategias administrativas para evitar los efectos protectores de la Ley N.° 24041. Por lo tanto, el tribunal determinó que dichas interrupciones vulneraban el artículo 26 de la Constitución, que prohíbe el trato arbitrario en el trabajo, por ello, se otorgó el amparo solicitado y se ordenó la reposición de la demandante, reafirmando que los derechos laborales no pueden ser burlados mediante formalismos administrativos.

Por último, el TC establece que, al interpretar el artículo 1 de la Ley N.º 24041, debe entenderse que las breves interrupciones en el servicio de un trabajador público contratado para labores de naturaleza permanente no afectan su derecho a la estabilidad laboral si dichas interrupciones fueron provocadas intencionalmente por la entidad empleadora con el fin de evitar reconocer los beneficios que otorga esta ley, es decir, si el empleador corta temporalmente el vínculo laboral solo para impedir que el trabajador alcance el año de servicio continuo requerido por la ley, ese acto no puede ser considerado válido para negar sus derechos.

En tal contexto, el tiempo laborado debe considerarse ininterrumpido, ya que la interrupción no fue voluntaria ni justificada, sino arbitraria, por tanto, estos trabajadores solo pueden ser cesados por causas justificadas y conforme al procedimiento disciplinario regulado en el capítulo quinto del Decreto Legislativo N.º 276, el cual exige una serie de garantías y etapas antes de una desvinculación definitiva.

5. Legislación comparada

5.1. Colombia

En Colombia, el principio de continuidad laboral está recogido de manera implícita en el Código Sustantivo del Trabajo, particularmente en lo que respecta a la naturaleza de los contratos laborales (Congreso de Colombia, 2002). Este cuerpo normativo establece como regla general que todo contrato de trabajo se presume celebrado a término indefinido, salvo que se demuestre lo contrario mediante un contrato escrito y con una causa objetiva para su duración determinada. Esta presunción legal refuerza la noción de continuidad del vínculo laboral, ya que parte de la base de que la relación entre trabajador y empleador debe mantenerse en el tiempo mientras subsistan las condiciones que la originaron.

El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato de trabajo termina por mutuo acuerdo, vencimiento del término pactado, terminación por justa causa, o por decisión unilateral con o sin justa causa, entre otras razones (Congreso de Colombia, 1950). No obstante, la ley también contempla que, en ausencia de una causal objetiva, la terminación no puede producirse de forma arbitraria. Esto significa que las relaciones laborales no pueden ser interrumpidas caprichosamente sin vulnerar el principio de estabilidad en el empleo, estrechamente relacionado con la continuidad

laboral. Así, la normativa promueve una visión protectora del trabajador, exigiendo formalidades y justificaciones para interrumpir el vínculo contractual.

Por otra parte, el artículo 61 del mismo Código dispone que el contrato de trabajo puede suspenderse sin que ello implique una terminación del vínculo laboral. Entre las causas de suspensión se incluyen motivos como el descanso por enfermedad, licencia por maternidad, fuerza mayor temporal y huelga. Estas suspensiones, debidamente reguladas, no afectan la continuidad laboral del trabajador, quien conserva su relación de dependencia con el empleador. Esto evidencia que la normativa colombiana reconoce que pueden existir interrupciones en la prestación del servicio sin que ello extinga la relación laboral.

La figura de la suspensión del contrato es fundamental para garantizar que, en casos donde la prestación efectiva del servicio se detiene temporalmente por causas ajenas al trabajador, este no pierda sus derechos laborales ni se vea perjudicado en la antigüedad o en el goce de beneficios laborales acumulativos. La ley colombiana, al establecer un marco para estas interrupciones justificadas, otorga protección al trabajador y mantiene la vigencia del principio de continuidad laboral. Esta disposición normativa refuerza la idea de que no toda interrupción equivale a una ruptura del contrato.

En el caso de los contratos a término fijo, el Código establece que deben tener una duración definida, pero también indica que si estos contratos se renuevan de manera sucesiva por más de tres períodos, se presume que existe una relación de trabajo indefinida. Esta disposición normativa busca evitar el uso fraudulento de los contratos temporales para encubrir una relación laboral continua, asegurando que la estabilidad del trabajador no se vea afectada por formalismos contractuales. Es una manifestación del principio de primacía de la realidad que impregna el derecho laboral colombiano.

La normativa también incluye mecanismos que obligan al empleador a justificar la no renovación de contratos temporales cuando hay una expectativa razonable de continuidad por parte del trabajador. Si bien la ley permite pactar contratos de duración determinada, el uso reiterado de esta modalidad sin una causa objetiva y razonable puede generar responsabilidad para el empleador. Esta obligación refuerza la seguridad jurídica y protege al trabajador frente a decisiones unilaterales que interrumpan su empleo sin justificación válida.

Además, Colombia ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales han sido incorporados en su ordenamiento jurídico interno. Entre estos se encuentra el Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, que establece que el trabajador no debe ser despedido sin una causa justificada relacionada con su conducta o desempeño laboral, o con las necesidades operativas de la empresa. Este instrumento internacional también alude a la necesidad de mantener relaciones laborales estables, prohibiendo despidos arbitrarios o injustificados, lo cual se traduce en la promoción del principio de continuidad.

El marco jurídico colombiano reconoce la protección de los derechos laborales como parte de los derechos fundamentales, y dentro de este conjunto se encuentra el derecho al trabajo y a su estabilidad. En consecuencia, el principio de continuidad no solo se considera un criterio interpretativo, sino que está enraizado en el orden constitucional y se proyecta en la interpretación de todas las normas laborales. Esta orientación garantiza que cualquier acto o contrato que afecte la permanencia del vínculo laboral deba interpretarse a favor del trabajador, reforzando su protección frente a despidos o interrupciones injustificadas.

Asimismo, la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002 introdujeron ciertas flexibilizaciones al mercado laboral, como nuevas formas de contratación temporal o por obra, pero sin dejar de lado la protección del principio de continuidad. La legislación dejó claro que estas formas de contratación deben justificarse plenamente, y no deben ser utilizadas como mecanismos para interrumpir la estabilidad del trabajador sin una razón legítima. En estos casos, si la relación laboral subsiste en los hechos, aunque los contratos formales se interrumpan, la continuidad debe presumirse.

Finalmente, el principio de continuidad laboral en Colombia debe analizarse junto con el principio de primacía de la realidad. Según este principio, si existe una relación laboral en los hechos caracterizada por la subordinación, la prestación personal del servicio y la remuneración, se entenderá que hay un contrato de trabajo, sin importar el nombre o la forma del contrato. Esto implica que, si un trabajador es contratado reiteradamente para realizar las mismas funciones, con las mismas condiciones, aun con interrupciones breves entre contratos, se presumirá la existencia de una única relación laboral continua. Así, el derecho laboral colombiano pone énfasis en la realidad material por encima de las

formalidades, consolidando una protección robusta frente a interrupciones artificiales o simuladas.

5.2. Bolivia

En Bolivia, el marco legal que regula las relaciones laborales se encuentra principalmente en la Ley General del Trabajo (LGT), promulgada mediante Decreto Ley de 24 de mayo de 1939, y su reglamento. Esta normativa reconoce la existencia de un vínculo laboral basado en la prestación personal de servicios bajo subordinación y dependencia, a cambio de una remuneración. El principio de continuidad laboral, aunque no está expresamente definido con ese nombre en el texto legal, puede deducirse de diversas disposiciones que regulan la estabilidad y protección del trabajador, en especial en lo relativo a la terminación del contrato sin causa justificada.

Una característica destacada del derecho laboral boliviano es la protección a la estabilidad laboral, especialmente en los contratos por tiempo indefinido. El artículo 13 de la LGT establece que el contrato de trabajo se presume como indefinido, salvo prueba en contrario. Esta disposición es clave, ya que implica que la relación laboral debe entenderse como continua mientras no exista una causa legalmente válida para su interrupción. Esta presunción opera como una salvaguarda frente a la precarización laboral mediante contratos temporales o por obra, que se utilicen de forma sucesiva para evitar el reconocimiento de derechos laborales.

Asimismo, el artículo 16 de la LGT establece que los trabajadores que sean despedidos sin causa justificada deben ser reincorporados a sus fuentes de trabajo, lo que refuerza aún más el principio de estabilidad en el empleo. En consecuencia, si un empleador intenta interrumpir la relación laboral sin motivo justificado o mediante una figura contractual que simule la finalización de la relación (por ejemplo, una “consultoría” repetida), la ley presume la continuidad y da derecho al trabajador a ser reinstalado. Este artículo otorga al trabajador un instrumento fuerte para hacer valer su derecho a la permanencia laboral.

En cuanto a los contratos por tiempo determinado, la normativa boliviana los permite en ciertos casos específicos, como actividades temporales o estacionales, o cuando así lo requiera la naturaleza del servicio. Sin embargo, si se verifica que el trabajo realizado no responde a una temporalidad objetiva y que los contratos se han renovado en forma

sistemática, la ley presume la existencia de un contrato indefinido. Esto es reforzado por el reglamento de la Ley General del Trabajo, el cual establece que el contrato de duración determinada no puede extenderse más allá del tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento de la obra o tarea encomendada.

Bolivia también contempla la figura de la suspensión del contrato de trabajo por causas legales, como licencia por maternidad, enfermedad, fuerza mayor, entre otras. Estas suspensiones no implican la ruptura del vínculo laboral, sino una pausa legalmente permitida en la prestación del servicio. Durante estos periodos, el trabajador conserva su relación de dependencia y los derechos inherentes a la misma. Esta disposición implica que la interrupción del trabajo no afecta la antigüedad ni el derecho a la estabilidad, siempre que esté justificada y dentro del marco legal previsto.

El principio de primacía de la realidad, aunque no aparece de forma expresa en la LGT, es aplicado por las autoridades laborales y es congruente con la orientación protectora del derecho laboral boliviano. Esto significa que, si una relación de trabajo se presenta de manera continua, bajo subordinación y con pagos periódicos, se considerará relación laboral aunque el contrato tenga una forma civil o mercantil (como sucede con muchos contratos de consultoría en el Estado). Esta doctrina evita que se encubran verdaderas relaciones laborales con formas contractuales diferentes para eludir derechos laborales, como la estabilidad y la continuidad.

En el ámbito de la administración pública, la Ley del Estatuto del Funcionario Público (Ley N° 2027) distingue claramente entre el personal de planta y el contratado. Los contratos ocasionales no generan derechos de estabilidad laboral, pero esta ley también establece que si el vínculo se extiende en el tiempo y el trabajador realiza funciones permanentes, podría abrirse una discusión sobre la existencia de una relación laboral de carácter indefinido. Aunque en el sector público las reglas pueden ser diferentes respecto al régimen privado, existe un principio general en el derecho boliviano de que ninguna relación de trabajo puede ser interrumpida injustificadamente ni disfrazada para vulnerar los derechos del trabajador.

Por último, Bolivia ha ratificado convenios fundamentales de la OIT como el Convenio N.º 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el Convenio N.º 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, los cuales establecen directrices sobre la

estabilidad en el empleo y la protección frente a despidos arbitrarios. Estos convenios forman parte del bloque de legalidad y se aplican en conjunto con la normativa interna (Estado Plurinacional de Bolivia, 1999). En consecuencia, cualquier interrupción injustificada de una relación laboral sostenida en el tiempo puede contravenir no solo la legislación nacional, sino también compromisos internacionales suscritos por el Estado boliviano, lo que refuerza la idea de que la continuidad del vínculo laboral debe ser la regla y no la excepción.

5.3. Argentina

En Argentina, la continuidad del vínculo laboral es un principio esencial dentro del sistema jurídico del trabajo. Este principio parte de la idea de que las relaciones laborales, una vez establecidas, deben prolongarse en el tiempo, manteniéndose activas salvo que exista una causa válida y comprobable para su finalización. La legislación establece que, ante cualquier duda o ambigüedad respecto a la vigencia de un contrato de trabajo, debe presumirse su continuidad (Congreso de la Nación Argentina, 2003). Esta regla se encuentra profundamente enraizada en el derecho del trabajo argentino, el cual privilegia la estabilidad del empleo como una herramienta fundamental para proteger al trabajador frente a decisiones arbitrarias o estrategias empresariales que busquen precarizar el trabajo a través de contrataciones discontinuas.

El ordenamiento jurídico argentino, a través de su ley madre en materia laboral, parte de la presunción de que todo contrato de trabajo se celebra por tiempo indeterminado. Es decir, a menos que se justifique adecuadamente la existencia de una causa objetiva que justifique una duración determinada, se considera que el trabajador debe mantener su relación laboral en el tiempo de manera estable. Esto implica una fuerte protección contra el uso abusivo de contratos por plazo fijo o de carácter eventual, evitando así que se conviertan en mecanismos para evadir obligaciones laborales permanentes.

En la legislación se contemplan también situaciones en las que la relación laboral puede quedar suspendida de manera legal sin que esto implique su terminación. Estas suspensiones, como en los casos de enfermedades inculpables, accidentes o licencias especiales, no afectan la vigencia del vínculo, ya que se considera que el trabajador conserva su puesto mientras dura la causa que lo aparta temporalmente de sus funciones. Durante este tiempo, el empleador tiene la obligación de mantener el cargo y no puede

disponer de él para contratar a otra persona en forma definitiva, lo que refuerza la visión jurídica de que estas interrupciones no cortan el curso de la relación laboral.

En particular, cuando se trata de situaciones en las que el trabajador se ausenta por razones médicas, la ley garantiza su permanencia en el empleo por un período de tiempo proporcional a su antigüedad y sus cargas familiares. Si al finalizar este tiempo el trabajador no se ha reincorporado, aún así el empleador está obligado a conservarle el puesto durante un año adicional. Esta extensión, conocida como período de conservación del empleo, tiene por objetivo evitar que un trabajador enfermo pierda su fuente de ingresos sin una causa objetiva, asegurando que pueda reincorporarse cuando mejore su salud.

Otro aspecto relevante se presenta en los contratos por temporada, muy comunes en actividades agrícolas, turísticas y de eventos. En estos casos, aunque la prestación de servicios no sea continua a lo largo del año, la legislación laboral presume la existencia de una relación laboral estable que se mantiene durante los recesos. El empleador está obligado a convocar al trabajador al inicio de cada temporada, y si no lo hace, se considera que ha existido una ruptura injustificada del vínculo. Esta regulación reafirma el carácter protector del derecho del trabajo argentino, al garantizar que las interrupciones propias de las actividades estacionales no afecten la estabilidad del trabajador.

Un principio implícito, pero de gran fuerza en la interpretación de las relaciones laborales en Argentina, es el de la primacía de la realidad. Según este criterio, lo que realmente ocurre en la relación de trabajo como la continuidad, la subordinación y la dependencia económica tiene mayor peso que lo que formalmente se expresa en los documentos. Esto significa que si un trabajador cumple funciones permanentes y regulares en una empresa, aunque esté contratado mediante convenios temporales o por terceros, se entenderá que existe una relación laboral directa e ininterrumpida con quien se beneficia del trabajo.

Además, la legislación establece que ante vacíos legales o situaciones no previstas expresamente, las relaciones laborales deben interpretarse en función de principios generales como la justicia social, la equidad, la buena fe y la finalidad protectora del derecho del trabajo. Este marco normativo permite que las autoridades laborales y los jueces resuelvan los conflictos de manera que se favorezca la estabilidad y la protección

del empleo, incluso cuando se presentan situaciones complejas o no reguladas de manera detallada por la ley.

La combinación de estos elementos la presunción de contrato indefinido, las restricciones al uso de contratos temporales, las protecciones frente a la suspensión del trabajo por causas legales y la primacía de la realidad configura un sistema normativo robusto que favorece la estabilidad y permanencia en el empleo. Cualquier interrupción injustificada o estrategia contractual que busque fraccionar artificialmente la relación laboral para evitar derechos del trabajador será considerada como una vulneración a la ley. En ese sentido, Argentina ha desarrollado un marco legal coherente con los principios del derecho del trabajo y con los compromisos internacionales asumidos en materia de protección del empleo.

5.4. México

En el sistema jurídico laboral mexicano, la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece como regla general que los contratos laborales deben celebrarse por tiempo indeterminado, considerando esta modalidad como la forma natural y predominante de contratación. Este principio busca asegurar la estabilidad en el empleo, elemento clave dentro del modelo protector del derecho del trabajo. Así, el artículo 35 de la LFT señala expresamente que el contrato por tiempo indeterminado debe utilizarse cuando la relación laboral tenga como finalidad la realización de labores permanentes, es decir, aquellas que no están sujetas a una temporalidad o una obra específica (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1970).

No obstante, la misma legislación admite excepciones cuando se trata de labores de duración limitada o que tienen un carácter eventual. Por ejemplo, el contrato por tiempo determinado se permite si así lo justifica la naturaleza del trabajo, como en el caso de sustitución temporal de un trabajador o de labores que por su esencia no pueden extenderse en el tiempo. Igualmente, se regula el contrato por obra determinada, previsto para tareas específicas que concluyen una vez terminada la obra pactada. Aun así, estas formas contractuales deben utilizarse bajo criterios objetivos y no de manera arbitraria.

Es importante señalar que, si bien se permite la contratación temporal, la LFT impone límites para evitar que esta modalidad sea usada con la intención de burlar derechos laborales. En este sentido, cuando existe una renovación continua o sistemática de

contratos temporales sin que exista una causa legal que lo justifique, se presume que existe una relación por tiempo indeterminado. Esto responde al principio protector del trabajo, que privilegia el fondo de la relación por encima de su forma contractual.

Además, la sucesión de contratos temporales con interrupciones mínimas o aparentes no elimina la continuidad laboral, especialmente si el trabajador sigue desempeñando las mismas funciones bajo condiciones similares. En tales circunstancias, el vínculo se considera continuo y, por tanto, adquiere las características de un contrato por tiempo indeterminado. Este razonamiento se fundamenta en el principio de estabilidad en el empleo, que es uno de los pilares de la legislación laboral mexicana.

Otro aspecto normativo importante se refiere a la suspensión temporal del trabajo, que se contempla en los artículos 42 al 45 de la LFT. Estas disposiciones establecen que el contrato de trabajo puede suspenderse por causas como enfermedad, incapacidad temporal, arresto del trabajador, o falta de materia prima no imputable al empleador. Sin embargo, dicha suspensión no implica una terminación del contrato, sino una interrupción temporal de la obligación de prestar servicios y pagar salario, sin que se vea afectada la antigüedad ni la relación laboral como tal.

A su vez, el artículo 53 de la LFT regula las causas de terminación de la relación laboral, especificando que estas deben ser justificadas legalmente. Por lo tanto, cualquier interrupción definitiva del vínculo sin causa legalmente válida puede ser considerada como un despido injustificado, dando lugar a indemnizaciones y, en algunos casos, a la posibilidad de reinstalación. Este marco legal fortalece aún más la protección frente a interrupciones arbitrarias.

Asimismo, México ha ratificado múltiples convenios de la OIT, entre ellos el Convenio 158 sobre la terminación del empleo. Esta normativa internacional complementa el sistema jurídico mexicano y refuerza el principio de que la relación de trabajo no puede darse por terminada sin una razón objetiva. En este contexto, las interrupciones laborales injustificadas podrían considerarse una violación al derecho internacional laboral incorporado al derecho interno.

5.5. Brasil

En la ley brasileña, el contrato de trabajo está regulado por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (Consolidação das Leis do Trabalho, CLT), que establece un sistema dual de contratación: por tiempo indeterminado o por tiempo determinado. La CLT, desde su origen, ha promovido el empleo estable y continuo como la forma predominante de contratación, considerando que solo circunstancias excepcionales y justificadas pueden dar lugar a contratos temporales.

Así, el contrato por tiempo indeterminado se establece como la norma general, mientras que los contratos a plazo determinado solo pueden celebrarse en situaciones específicas, como cuando se trata de actividades transitorias o servicios cuya naturaleza lo requiera. Además, la duración de estos contratos está legalmente limitada y su renovación continua está restringida. Si un contrato de duración determinada se renueva sin una causa legítima o se repite de manera continuada, se considera que existe una relación laboral permanente.

Es relevante señalar que el principio de continuidad de la relación laboral tiene un papel fundamental en la interpretación de la CLT. Este principio establece que, aunque pueda haber interrupciones aparentes entre contratos sucesivos, lo que importa es la realidad de la prestación del trabajo. Por lo tanto, si un trabajador presta servicios de forma habitual, subordinada y para el mismo empleador, se presume que existe un contrato por tiempo indeterminado, incluso si las partes han firmado contratos separados con breves pausas entre ellos.

Asimismo, la CLT regula situaciones en las que el contrato de trabajo puede suspenderse temporalmente sin que se extinga, como en casos de enfermedad, accidente, licencia sin goce de sueldo, entre otros supuestos previstos por la ley. Estas suspensiones no implican la terminación del contrato, sino que representan interrupciones formales en el cumplimiento de las obligaciones laborales, manteniendo la relación jurídica entre las partes.

Otro aspecto a considerar es que Brasil reconoce la nulidad de los actos jurídicos simulados. Esto significa que, si una relación laboral se disfrazaba mediante un contrato civil, de prestación de servicios o consultoría, pero en la práctica se observa subordinación, regularidad en la prestación de servicios y pago de salario, se debe reconocer que existe una relación laboral. Esto también implica el reconocimiento de la

continuidad laboral, incluso cuando haya breves periodos de interrupción entre contratos fraudulentos.

La legislación brasileña también establece que el despido arbitrario es una infracción que debe ser resarcida mediante el pago de una indemnización. La Constitución Federal de 1988, en su artículo N° 7, garantiza la protección contra el despido sin causa justificada. Por lo tanto, cualquier terminación del contrato que no esté fundamentada en una causa legal debidamente probada, y que intente presentarse como una interrupción inocente, puede ser objeto de sanciones legales por parte del empleador (República Federativa do Brasil, 1988).

Adicionalmente, Brasil ha incorporado a su legislación los convenios internacionales pertinentes, como los de la OIT, que refuerzan la obligación de proteger el empleo frente a interrupciones injustificadas o fraudulentas. Estos convenios complementan las normativas nacionales y guían la interpretación de la CLT, priorizando la protección del empleo y la dignidad del trabajador como principios fundamentales.

5.6. Ecuador

En Ecuador, las interrupciones laborales y la estabilidad en el empleo son temas regulados con especial atención en el Código de Trabajo, cuyo objetivo principal es garantizar derechos fundamentales a los trabajadores. En primer lugar, se destaca que, aunque la legislación permite contratos por tiempo fijo bajo circunstancias específicas como proyectos temporales o suplencias, existe un límite claro para evitar el abuso de esta figura, el cual se traduce en el principio de continuidad laboral, consagrado en el artículo 326 inciso 7 de la Constitución, el cual actúa como un mecanismo protector, asegurando que las renovaciones sucesivas de contratos temporales no desdibujen la naturaleza indefinida de la relación laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

No obstante, en la práctica, ciertos empleadores recurren a la renovación constante de contratos temporales para evadir obligaciones propias de una relación indefinida, como indemnizaciones por despido o beneficios sociales. Por ejemplo, en sectores como la construcción o el turismo, es común observar que trabajadores son contratados repetidamente bajo modalidades temporales para labores que, en realidad, son permanentes, vulnerando, de esa manera no solo el principio de continuidad, sino que

también genera inestabilidad económica y emocional en los empleados, quienes enfrentan periodos de incertidumbre entre cada contrato.

En este contexto, la jurisprudencia ecuatoriana interpretó que la recurrencia en la contratación temporal configura vinculaciones laborales de carácter indefinido, tal como lo estableció la Corte Constitucional en sentencias como la N° 001-15-SIN-CC, cuando un trabajador demuestra continuidad en sus funciones más allá de los plazos fijados, adquiere automáticamente los derechos de un contrato permanente, y como consecuencia, el empleador queda obligado a reconocer beneficios como vacaciones, décimos sueldos y fondos de reserva, además de posibles indemnizaciones en caso de despido injustificado.

Además, esta interpretación judicial no solo protege al trabajador, sino que también refuerza la equidad en las relaciones laborales, pues, cuando un contrato temporal se transforma en indefinido por efecto de la jurisprudencia, el empleado accede a derechos como la estabilidad laboral reforzada, prevista en el artículo 169 del Código de Trabajo, que limita los motivos de despido. Asimismo, se garantiza su inclusión en sistemas de seguridad social y programas de capacitación, elementos esenciales para reducir la brecha de desigualdad en el mercado laboral.

Por otro lado, el caso de los trabajadores privados que laboran en entidades públicas introduce complejidades adicionales, ya que si bien estos empleados están teóricamente amparados por el Código de Trabajo, su situación suele regirse por normativas específicas de cada institución, lo que genera un escenario híbrido. Por ejemplo, en hospitales públicos o universidades, es frecuente que personal administrativo o técnico sea contratado mediante empresas externas, sometiéndose a regímenes que combinan disposiciones laborales comunes y regulaciones administrativas, y esta dualidad puede derivar en vacíos legales, especialmente en temas como jornadas laborales o acceso a ascensos.

Sin embargo, esta superposición de normas no siempre garantiza una protección integral, pues, en muchos casos, las entidades públicas argumentan que sus procesos de contratación se rigen por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), la cual prioriza criterios de concurso y méritos, pero no siempre asegura la continuidad laboral y como resultado, trabajadores subcontratados enfrentan interrupciones frecuentes, ya que sus

contratos dependen de partidas presupuestarias temporales o de la discrecionalidad de las autoridades. Este fenómeno es particularmente visible en áreas como la educación o la salud, donde la tercerización ha crecido en años recientes.

A pesar de lo anterior, debe reconocerse que ciertas actividades del sector público requieren flexibilidad contractual, como proyectos de infraestructura o campañas temporales. No obstante, cuando dicha flexibilidad se convierte en la norma y no en la excepción, se perpetúa la precariedad y un ejemplo claro son los profesionales de la salud contratados para enfrentar emergencias sanitarias, cuyos vínculos laborales suelen terminarse una vez superada la crisis, aun cuando persiste la necesidad de sus servicios.

Frente a estos desafíos, la Autoridad Inspector de Trabajo tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de las normas, tanto en el sector privado como en el público, mediante inspecciones periódicas, pudiendo identificar patrones de contratación abusiva y ordenar la regularización de vínculos laborales. Además, los trabajadores tienen la facultad de interponer reclamos ante la Defensoría del Pueblo o demandas judiciales para reclamar su derecho a la estabilidad. No obstante, la efectividad de estos mecanismos depende de la capacidad institucional y de la voluntad política para priorizar los derechos laborales sobre intereses económicos.

A pesar de los avances legales, la aplicación del principio de continuidad en el sector público enfrenta obstáculos estructurales que perpetúan interrupciones laborales. En primer lugar, muchas entidades estatales justifican la contratación temporal bajo argumentos como la "naturaleza transitoria del servicio" o la "disponibilidad presupuestaria", incluso cuando las funciones desempeñadas son inherentemente permanentes. Por ejemplo, en el ámbito educativo, es común que docentes contratados por años bajo modalidades temporales no logren acceder a estabilidad, a pesar de cumplir labores académicas continuas, contradiciendo de esta manera no solo el espíritu del Código de Trabajo, sino que también genera una dualidad perversa, pues, mientras algunos trabajadores públicos gozan de privilegios como inamovilidad, otros enfrentan renovaciones constantes sin garantías.

Además, la falta de coordinación entre las normas laborales y las regulaciones administrativas agrava el problema, puesto que por un lado, el Código de Trabajo exige que, tras cierto número de contratos temporales, se reconozca el vínculo indefinido; por

otro, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) impone requisitos rígidos de concurso de méritos para acceder a plazas fijas. Dicha contradicción legal permite que las instituciones públicas eludan responsabilidades, alegando que los trabajadores privados subcontratados no cumplen con los procesos formales de selección y como consecuencia, miles de empleados quedan atrapados en un ciclo de precariedad, sin acceso a derechos básicos como la seguridad social integral o la negociación colectiva.

Entonces, las interrupciones laborales frecuentes no solo impactan la vida individual de los trabajadores, sino que también tienen repercusiones amplias en la economía y la sociedad ecuatoriana. Para comenzar, la inestabilidad contractual limita la capacidad de planificación a largo plazo de las familias, lo que se traduce en dificultades para acceder a créditos hipotecarios, seguros privados o programas de educación continua, y en sectores como la salud, por ejemplo, profesionales que laboran en hospitales públicos mediante contratos temporales reportan niveles elevados de estrés debido a la incertidumbre sobre la renovación de sus puestos, lo cual puede afectar la calidad de la atención médica.

Por otra parte, desde una perspectiva macroeconómica, la rotación constante de personal en el sector público genera ineficiencias institucionales, ya que cada vez que un trabajador temporal es reemplazado, se pierde conocimiento acumulado y se incrementan los costos de capacitación, lo que es particularmente crítico en áreas técnicas, como ingeniería o tecnología, donde la especialización requiere tiempo. Asimismo, la precarización laboral debilita la productividad, ya que los empleados en situaciones inestables suelen mostrar menor compromiso con los objetivos institucionales.

Por lo tanto, es innegable que estas prácticas refuerzan las desigualdades estructurales, ocasionando que mujeres, jóvenes y grupos históricamente marginados sean los más afectados por la contratación temporal, ya que suelen ocupar puestos con menor poder de negociación, y de esta manera, el ciclo de precariedad se convierte en un mecanismo de exclusión, perpetuando brechas que la legislación laboral pretende erradicar.

5.7. España

En el contexto del ordenamiento jurídico laboral español, el principio de continuidad en la relación laboral constituye uno de los pilares fundamentales en la protección de los derechos de los trabajadores. Esta noción se encuentra profundamente enraizada en el

Estatuto de los Trabajadores, normativa que establece de manera clara que los contratos laborales se presumen celebrados por tiempo indefinido, salvo que el empleador logre acreditar la existencia de una causa objetiva que justifique la temporalidad del vínculo (Reino de España, 2015). Esta presunción legal tiene como objetivo primordial fomentar la estabilidad en el empleo, al tiempo que actúa como mecanismo de defensa frente a posibles despidos arbitrarios o injustificados, contribuyendo así a la construcción de relaciones laborales duraderas y equilibradas.

Además, es necesario destacar que, si bien la legislación española reconoce diversas modalidades contractuales, como los contratos por obra o servicio determinado, eventuales por circunstancias de la producción, o de interinidad, todas ellas están supeditadas al principio rector de estabilidad laboral, lo que significa que la utilización de estas modalidades excepcionales debe estar debidamente justificada, tanto en su motivación como en su duración, lo cual impide que sean empleadas de manera abusiva o como forma de evitar la contratación indefinida.

Por otro lado, la finalización de la relación laboral está sujeta a una normativa estricta que impone una serie de requisitos formales y materiales para que el despido de un trabajador sea considerado válido. En este sentido, el empleador está obligado a justificar la terminación del contrato en causas concretas, ya sean de carácter objetivo, como motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción; o de índole disciplinaria, derivadas del incumplimiento grave del trabajador. En ambos supuestos, debe cumplirse un procedimiento legalmente establecido, que incluye la entrega formal de una carta de despido debidamente motivada, así como el respeto de los plazos legales y, en algunos casos, la consulta previa con los representantes de los trabajadores.

En caso de que el despido sea calificado judicialmente como improcedente, el trabajador afectado dispone del derecho a optar, según lo determine el fallo judicial o su voluntad, entre ser readmitido en su puesto de trabajo en idénticas condiciones o recibir una indemnización compensatoria por la ruptura del vínculo laboral, configurándose como una salvaguarda efectiva frente a decisiones empresariales unilaterales que carezcan de fundamento legal.

Asimismo, la legislación vigente contempla la posibilidad de que el contrato de trabajo quede en suspenso temporalmente bajo determinadas circunstancias específicas que no

suponen la extinción de la relación laboral. Entre estas situaciones se encuentran las excedencias voluntarias y forzosas, la incapacidad temporal por enfermedad o accidente, y los permisos por maternidad o paternidad. Durante el período de suspensión, si bien se interrumpe la prestación efectiva de servicios e incluso puede cesar el pago de la remuneración, se conserva la relación jurídica entre las partes, asegurando así el derecho del trabajador a reincorporarse a su puesto una vez desaparecida la causa de la suspensión.

Por otro lado, es importante destacar que la jurisprudencia de los tribunales españoles ha contribuido activamente a consolidar este principio de continuidad en el ámbito laboral, en especial, se ha pronunciado en reiteradas ocasiones en relación con la subrogación empresarial, estableciendo que los cambios en la titularidad de la empresa o en la gestión del servicio no deben afectar negativamente los derechos adquiridos por los trabajadores, quienes deben ser mantenidos en sus puestos de trabajo bajo las mismas condiciones previas.

Finalmente, resulta relevante señalar que, a lo largo de los años, las distintas reformas laborales impulsadas en España han tenido como uno de sus principales objetivos la adecuación del marco normativo a las exigencias cambiantes del mercado de trabajo. No obstante, dichas reformas han mantenido como eje central la protección del empleo y la preservación de la continuidad laboral, sin renunciar a la necesidad de dotar al sistema de una cierta flexibilidad.

5.8. Chile

En el contexto del ordenamiento jurídico laboral chileno, el principio de continuidad de la relación laboral se erige como uno de los pilares fundamentales para la protección de los derechos de los trabajadores, encontrando su consagración expresa en el artículo 4 del Código del Trabajo, el cual establece que las modificaciones que afecten a la titularidad de la empresa no inciden sobre los derechos ni las obligaciones asumidas en virtud del contrato de trabajo, es decir, la relación laboral se mantiene vigente incluso cuando se produce un cambio en el empleador, ya sea por venta, fusión, escisión u otra forma de reorganización empresarial (República de Chile, 2023).

Dicha regla tiene por objetivo evitar que los trabajadores vean interrumpida o afectada su estabilidad laboral como consecuencia de decisiones administrativas o comerciales tomadas por el empleador, por lo que, la normativa chilena garantiza que, pese a que varíe

el sujeto empleador, se preserve la continuidad del vínculo laboral, sin perjuicio de las condiciones pactadas ni de los beneficios adquiridos por el trabajador.

Ahora bien, la interrupción de la relación laboral, se encuentra estrictamente regulada por la legislación vigente, específicamente, en el Código del Trabajo, el cual contempla causales específicas para la terminación del contrato, las cuales deben estar debidamente justificadas y, además, comunicadas por escrito al trabajador afectado, con expresión clara de los hechos que la motivan. Estas causales incluyen, entre otras: el mutuo acuerdo entre las partes, la renuncia voluntaria del trabajador, el vencimiento del plazo en los contratos a término fijo, la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y, de manera destacada, las necesidades de la empresa, que deben ser reales, objetivas y comprobables.

Entonces, la legislación chilena protege al trabajador incluso ante una interrupción justificada de la relación, estableciendo el pago de indemnizaciones legales que buscan compensar la pérdida del empleo, y permitiendo al trabajador ejercer acciones judiciales cuando se alegue un despido injustificado o improcedente. Por otra parte, no toda interrupción implica el fin del contrato, pues, el ordenamiento jurídico chileno contempla también formas de suspensión de la relación laboral, en las cuales se interrumpe temporalmente la obligación de prestar servicios y de pagar remuneraciones, sin que ello implique una ruptura del vínculo jurídico entre trabajador y empleador. Entre los supuestos de suspensión legítima se encuentran las licencias médicas, los permisos sin goce de sueldo, la realización del servicio militar, y la participación en huelgas legales dentro de un proceso de negociación colectiva.

Durante estas suspensiones, la relación laboral se mantiene viva, es decir, se conserva la antigüedad del trabajador, sus derechos previsionales y de seguridad social, así como su derecho a reincorporarse al puesto una vez concluida la causa que motivó la suspensión, prevaleciendo de esta manera el principio de continuidad, al reconocer que la interrupción temporal de la prestación de servicios no equivale a la extinción del contrato de trabajo.

Desde una perspectiva interpretativa, la jurisprudencia chilena ha ratificado y reforzado consistentemente este principio, determinando que los cambios estructurales en la empresa no deben afectar negativamente los derechos de los trabajadores. En el mismo sentido, la Dirección del Trabajo ha emitido dictámenes vinculantes que reconocen la

permanencia de los derechos laborales aún en casos de subcontratación, externalización o reemplazo del empleador, otorgando una sólida protección en torno a la estabilidad y continuidad del empleo, regulando de forma precisa tanto la terminación como la suspensión del contrato, y estableciendo mecanismos compensatorios y garantías procesales para el trabajador.

5.9. Italia

En el marco jurídico italiano, el principio de continuidad de la relación laboral constituye uno de los elementos esenciales del Derecho del Trabajo, el cual está sólidamente sustentado en el Statuto dei Lavoratori (Ley N.º 300/1970), así como en el Código Civil italiano y en diversas normas complementarias. En líneas generales, se establece que los contratos laborales se presumen por tiempo indeterminado, a menos que existan razones objetivas que justifiquen una modalidad distinta, como el contrato a término. Esta presunción de permanencia tiene como finalidad ofrecer una protección reforzada a la parte más débil de la relación jurídica: el trabajador, quien goza así de una tutela especial frente a la precariedad y la arbitrariedad en la gestión del vínculo laboral.

Ahora bien, cuando se trata de interrupciones en la relación laboral, el ordenamiento italiano adopta una posición claramente garantista, ya que la normativa distingue entre la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, otorgando una regulación específica y rigurosa a cada supuesto. En primer lugar, la suspensión del contrato puede producirse por diversas causas legalmente reconocidas, como la incapacidad temporal por enfermedad, la maternidad o paternidad, el cumplimiento del servicio militar, la participación en una huelga legalmente convocada, o incluso por motivos disciplinarios. Durante estas suspensiones, aunque el trabajador deje de prestar servicios y pueda interrumpirse el pago de su salario, la relación laboral se mantiene viva, y con ella subsisten derechos como la antigüedad, la reserva del puesto y, en algunos casos, el derecho a subsidios por parte del Estado o de entidades previsionales.

En segundo término, la extinción definitiva del vínculo laboral también está estrictamente regulada, pues, el despido, ya sea individual o colectivo, debe basarse en una causa justa o en motivos objetivos, por un lado las causas objetivas incluyen razones económicas, organizativas o productivas, mientras que las causas subjetivas se vinculan con el comportamiento del trabajador, como el incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales. En ambos casos, el empleador está obligado a respetar un procedimiento

legal que incluye, entre otros aspectos, la comunicación formal por escrito y, en ciertas situaciones, la realización de una audiencia previa. Asimismo, la ley reconoce al trabajador el derecho a impugnar el despido, y si este resulta ser injustificado, el juez puede ordenar su readmisión o establecer una indemnización económica proporcional al daño sufrido y al tiempo de servicio.

Adicionalmente, el principio de continuidad laboral se proyecta también en casos de reorganización empresarial, especialmente cuando se produce una transferencia de empresa o de unidad productiva, conforme al artículo 2112 del Código Civil. En estos casos, la legislación italiana dispone que el trabajador conserva todos los derechos derivados del contrato de trabajo original, incluyendo la antigüedad, la categoría profesional y las condiciones laborales previas, sin que sea necesaria su aceptación expresa, lo que implica que el nuevo empleador se subroga automáticamente en la posición jurídica del anterior, lo que evita interrupciones contractuales y refuerza la estabilidad del empleo.

Asimismo, desde la jurisprudencia, tanto los tribunales laborales como la Corte de Casación italiana han desarrollado una doctrina consolidada en defensa del principio de continuidad. Por ejemplo, se ha sostenido que la existencia de períodos de inactividad entre contratos sucesivos con el mismo empleador no necesariamente rompe el vínculo laboral, especialmente si se demuestra que las funciones desarrolladas fueron continuas o respondieron a necesidades estructurales de la empresa. Del mismo modo, se ha protegido a trabajadores en situaciones de cesión ilícita de mano de obra o fraude a la ley, calificando como indefinidas relaciones formalmente atípicas, pero sustancialmente estables. Es así que, el ordenamiento jurídico laboral italiano ofrece un entramado normativo y jurisprudencial robusto que no solo presume la continuidad de la relación laboral, sino que también regula de manera minuciosa las causas y procedimientos para su interrupción o extinción.

5.10. Francia

En Francia, la interrupción de la relación laboral constituye una figura jurídica particularmente regulada y sujeta a múltiples salvaguardas, ya que se encuentra íntimamente vinculada con el principio de estabilidad y continuidad del empleo, el cual se erige como uno de los pilares del Code du Travail. Este principio, arraigado en la tradición social francesa, establece que toda relación de trabajo debe considerarse

indefinida por defecto, salvo que exista una justificación objetiva y precisa que autorice una modalidad distinta, como un contrato temporal o de duración determinada, ya que, la legislación francesa busca evitar cualquier forma de precarización del vínculo laboral, imponiendo un control estricto sobre las causales que puedan dar lugar a una interrupción del mismo, ya sea por parte del empleador o por circunstancias ajenas a su voluntad.

En efecto, su legislación reconoce y regula de manera clara diversas situaciones que pueden dar lugar a una suspensión del contrato de trabajo, lo cual no implica su terminación, sino una mera interrupción temporal en la prestación efectiva del servicio por parte del trabajador, manteniéndose la vigencia del vínculo contractual y determinados derechos inherentes, como la antigüedad, la protección social y, en muchos casos, el derecho a retornar al mismo puesto o a uno equivalente. Así, entre las causas más comunes de suspensión laboral reconocidas por el Code du Travail, se encuentran la enfermedad, el accidente laboral, la maternidad y paternidad, el cumplimiento de deberes cívicos, la huelga legal, las licencias sin goce de haberes y la detención preventiva, entre otras, todas las cuales deben estar debidamente justificadas y documentadas para que surtan efectos jurídicos válidos (République Française, 2023).

Por otro lado, una de las figuras más importantes relacionadas con la interrupción laboral por decisión del empleador es el despido por causas económicas, el cual está sujeto a un procedimiento particularmente riguroso y detallado. En estos casos, el empleador no solo debe acreditar la existencia de dificultades económicas reales, como una caída significativa del volumen de negocios o pérdidas económicas recurrentes, sino que, además, tiene la obligación de explorar todas las alternativas posibles antes de proceder al despido, incluyendo medidas de reubicación interna, reorganización o reconversión profesional del trabajador. Asimismo, debe realizarse una consulta previa con los representantes del personal o el comité social y económico, y, en determinadas circunstancias, se exige la aprobación de la administración laboral (inspection du travail), lo que refuerza el carácter protector de la normativa francesa en este ámbito.

A nivel jurisprudencial, los tribunales laborales franceses, encabezados por el Conseil de Prud'hommes, han desarrollado una línea interpretativa consistente y rigurosa, exigiendo que cualquier interrupción del contrato laboral sea proporcional, justificada y no discriminatoria. De hecho, se ha reiterado en múltiples sentencias que no basta con alegar una causal económica o disciplinaria genérica, sino que el empleador debe aportar

pruebas concretas, coherentes y verificables que acrediten la necesidad de la medida adoptada, evitando despidos arbitrarios y contribuyendo a consolidar una doctrina protectora del empleo, en la que se favorece la solución dialogada de los conflictos laborales, preservando siempre la continuidad del vínculo, salvo en los casos más extremos y debidamente motivados.

Además de las causas disciplinarias o económicas, Francia reconoce otras formas de interrupciones temporales del contrato de trabajo que nacen por voluntad del trabajador o por circunstancias extraordinarias, como la solicitud de licencias por motivos personales o profesionales, la participación en programas de formación continua o la ejecución de funciones públicas temporales. En todos estos supuestos, la legislación exige que se formalice la suspensión mediante un acuerdo entre las partes, o que se acredite el cumplimiento de requisitos específicos, como la duración máxima permitida, el aviso previo obligatorio o la reincorporación a la finalización del evento causal.

Finalmente, cabe señalar que el ordenamiento francés ha promovido en los últimos años mecanismos de flexibilización negociada, mediante instrumentos como los acuerdos de mantenimiento del empleo, los planes de salvaguarda del empleo (PSE) y los contratos de transición profesional, los cuales tienen como finalidad gestionar situaciones de crisis sin recurrir automáticamente a la terminación de contratos. Dichas herramientas se sustentan en la negociación colectiva y la intervención activa de las autoridades laborales, quienes supervisan y validan los procesos, de modo que se privilegie la continuidad de los vínculos laborales aun en contextos adversos.

5.11. Alemania

En el sistema laboral alemán, las interrupciones laborales constituyen un componente normativo perfectamente diferenciado de la terminación definitiva del contrato, y están concebidas como mecanismos temporales y legítimos que permiten preservar el vínculo jurídico entre el empleador y el trabajador ante determinadas circunstancias excepcionales, las cuales se encuentran reguladas de forma precisa en el Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil Alemán) y en leyes laborales especiales como la Kündigungsschutzgesetz (Ley de Protección contra el Despido), y pueden derivar de múltiples causas, como enfermedad, maternidad, licencias parentales, accidentes laborales o incluso situaciones extraordinarias como pandemias o crisis económicas. En todos los casos, el contrato de trabajo no se extingue, sino que se suspende, preservando

la relación jurídica subyacente y ciertos derechos esenciales del trabajador (Bundesministerium der Justiz, 2023).

Uno de los ejemplos más emblemáticos de interrupción laboral en Alemania es el régimen del Kurzarbeit, o trabajo a jornada reducida, el cual ha cobrado especial relevancia durante períodos de recesión o crisis como la pandemia del COVID-19. Esta figura permite a las empresas reducir temporalmente la jornada de sus empleados por causas económicas justificadas, evitando así despidos masivos; durante el período de reducción, el Estado alemán asume parte de la remuneración a través de la Agencia Federal de Empleo, lo que permite que el trabajador conserve su vínculo contractual, continúe acumulando antigüedad y mantenga su acceso a prestaciones sociales. De este modo, el Kurzarbeit representa una solución pragmática que concilia la flexibilidad empresarial con la estabilidad del empleo, siendo considerado un modelo ejemplar en Europa.

Asimismo, la legislación distingue entre distintas formas de suspensión individual, tales como la incapacidad temporal por enfermedad, donde el trabajador tiene derecho a una baja médica y a percibir el salario completo durante las primeras seis semanas, siendo luego sustituido por un subsidio estatal. Otras figuras relevantes incluyen la licencia por maternidad y paternidad, reguladas por la Mutterschutzgesetz y la Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, las cuales garantizan no solo la protección frente al despido, sino también el derecho a reincorporarse a su puesto o a uno equivalente, además de recibir un subsidio económico parcial durante la duración de la licencia. Dichas suspensiones evidencian una estructura normativa que no solo protege la salud y bienestar del trabajador, sino que fortalece la función social del empleo y su permanencia en el tiempo.

Por otra parte, el modelo alemán también prevé interrupciones por razones estructurales o empresariales, pero siempre bajo criterios estrictamente regulados y subordinados al principio de última ratio, es decir, como última opción frente a otras alternativas menos gravosas. En este contexto, las suspensiones temporales de actividad o reubicaciones funcionales dentro de la empresa deben estar debidamente justificadas, y su aplicación requiere, en muchos casos, de la consulta con el Betriebsrat (consejo de trabajadores) o la autoridad administrativa competente. Este enfoque busca garantizar que cualquier medida de suspensión no se utilice de forma arbitraria ni como una vía indirecta para prescindir del trabajador, sino como una estrategia legalmente aceptada para enfrentar contingencias, siempre bajo vigilancia institucional.

Asimismo, la jurisprudencia alemana también desempeña un rol protagónico en la interpretación y aplicación de las normas sobre interrupciones laborales, ya que, los tribunales laborales han desarrollado principios fundamentales como la proporcionalidad y la justificación objetiva, los cuales exigen al empleador una documentación exhaustiva y un análisis razonado de las circunstancias que motivan la suspensión o el despido. Particularmente, se ha consolidado el principio de prohibición del despido durante la interrupción legal del contrato, lo cual implica que mientras el trabajador se encuentre en una licencia protegida, como la maternidad o la enfermedad, el empleador no podrá poner término al contrato salvo autorización expresa de la autoridad competente.

Finalmente, Alemania ofrece una mayor protección para determinados colectivos especialmente vulnerables, tales como personas con discapacidad reconocida, mujeres embarazadas, trabajadores en licencia parental y representantes sindicales, quienes no solo gozan de protección frente al despido, sino que en muchos casos están sujetos a regímenes especiales de interrupción laboral que deben ser previamente autorizados por órganos estatales como la Integrationsamt. Esta estructura normativa, unida a una política pública orientada al diálogo social y al consenso, demuestra que en el modelo alemán, la interrupción laboral no se concibe como una amenaza a la continuidad del empleo, sino como una herramienta transitoria y garantista, cuyo objetivo es preservar la fuente de trabajo hasta que cesen las circunstancias que impiden su desarrollo normal.

5.12. Estados Unidos

En Estados Unidos, la interrupción del vínculo de trabajo presenta una configuración particular, marcada por el predominio del principio del “employment at will”, según el cual, en ausencia de un contrato expreso o de disposiciones legales específicas, cualquiera de las partes puede terminar la relación laboral en cualquier momento, sin necesidad de alegar una causa ni respetar un preaviso. No obstante, aunque este modelo otorga una elevada flexibilidad al mercado, también ha generado una creciente preocupación sobre la vulnerabilidad del trabajador ante despidos intempestivos. En este escenario general, las interrupciones laborales legales funcionan como excepciones normativas al régimen at-will, introduciendo espacios de protección temporal que impiden la extinción inmediata del contrato, a la vez que garantizan ciertos derechos fundamentales durante la ausencia del trabajador.

Una de las herramientas jurídicas más significativas en esta materia es la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA, por sus siglas en inglés), promulgada en 1993, la cual permite a los empleados que reúnan determinados requisitos, como haber trabajado al menos 1,250 horas en los últimos 12 meses y pertenecer a una empresa con 50 o más trabajadores, tomar hasta 12 semanas de licencia no remunerada por razones médicas o familiares, sin perder su puesto de trabajo. Esta suspensión temporal, aunque no implica un salario, sí garantiza la conservación del empleo y de ciertos beneficios, como el seguro médico. En consecuencia, la FMLA se presenta como un contrapeso normativo que impide al empleador despedir o sancionar al trabajador por ejercer este derecho, consolidando así una forma de interrupción laboral reconocida y protegida por la ley federal (United States Congress, 1993).

Más allá de la FMLA, el marco normativo estadounidense contempla otras leyes federales que regulan de forma indirecta las interrupciones laborales, al establecer límites a la terminación del contrato cuando esta responde a causas discriminatorias o de represalia. Entre ellas se destacan el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe despidos motivados por raza, religión, sexo o nacionalidad; la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), que protege a trabajadores con condiciones físicas o mentales que afectan funciones esenciales, y la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA), que establece derechos en materia de salarios y horas trabajadas.

A nivel subnacional, muchos estados han ido reforzando los marcos de protección frente a la terminación arbitraria del contrato mediante legislaciones que amplían las excepciones al at-will. Algunos reconocen la doctrina del despido contrario al orden público, la cual impide que un empleador despidan a un trabajador que haya denunciado actos ilícitos, cooperado con investigaciones legales o ejercido derechos constitucionales. Otros han implementado leyes que exigen causas justificadas de despido en empresas de determinado tamaño, especialmente en los sectores público y educativo, configurando así un régimen más próximo a los estándares europeos.

Además de las normas escritas, la jurisprudencia de la Corte Suprema y de tribunales federales ha tenido un papel fundamental en delinear los contornos de la interrupción laboral en el marco del sistema at-will. A través de diversos precedentes, se ha ido reconociendo que, aunque el empleador tiene una amplia discrecionalidad para cesar al trabajador, existen situaciones en las que el cese durante una interrupción protegida puede

ser considerado discriminatorio o retaliatorio, lo cual conlleva responsabilidades legales. En este sentido, las cortes han afirmado el principio de que ciertas ausencias, como las derivadas de una enfermedad, discapacidad o cumplimiento de obligaciones legales, no deben ser penalizadas con el despido, fortaleciendo de esa manera el carácter legítimo de determinadas interrupciones y otorgando al trabajador un nivel básico de estabilidad funcional durante su ausencia.

Finalmente, aunque el modelo estadounidense no garantiza por defecto la continuidad laboral como sí ocurre en otros sistemas jurídicos, el conjunto de leyes federales, estatales y criterios jurisprudenciales ha permitido consolidar un régimen fragmentado pero efectivo de protección frente a interrupciones contractuales arbitrarias. Este modelo no solo reconoce que el trabajador puede ausentarse por razones justificadas sin que ello implique automáticamente su despido, sino que también fomenta prácticas empresariales más equilibradas, al obligar al empleador a respetar un marco mínimo de derechos laborales incluso dentro de un sistema predominantemente liberal.

6. Análisis jurisprudencial

6.1. Casación Laboral N°18751-2017 Lima

La presente casación se presentó por el Ministerio de Agricultura y Riego - MINAGRI, con el objetivo de impugnar una resolución judicial adversa en un proceso sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros, el cual fue interpuesto contra la sentencia de vista, la cual confirmó una sentencia previa desfavorable para el ministerio, en la que se declaró parcialmente fundada la demanda presentada por la demandante, quien inició el proceso para que se reconociera su vínculo laboral con el ministerio, así como otros derechos derivados de dicha relación (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Ante la confirmación de la sentencia inicial, el ministerio optó por presentar el recurso de casación, con la intención de que la Corte Suprema revisara y, eventualmente, revocara las decisiones previas. En este caso, el ministerio argumenta que la resolución del tribunal superior no se ajusta a derecho y busca una revisión que le resulte favorable. Asimismo, la demanda original de Velásquez Silva se basaba en la existencia de una relación laboral que el ministerio, presumiblemente, no reconocía formalmente, y en base a ello, la sentencia de primera instancia le dio la razón en parte, lo que implicaba el reconocimiento parcial de sus pretensiones.

Entonces, el recurso de casación presentado se admitió, pues, en primer lugar, se alegó una posible infracción de la Ley N° 27321, la cual establece un nuevo plazo de prescripción para las acciones legales derivadas de la relación laboral, y esta prescripción es un aspecto importante en los litigios laborales, ya que define el tiempo máximo en el que un trabajador puede reclamar sus derechos ante la justicia. En segundo lugar, se cuestionó la aplicación del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial CAS, el cual establece normas específicas para la contratación de personal en el sector público, diferenciándolo del régimen laboral común. Por lo tanto, la impugnación presentada establece que la sentencia recurrida habría interpretado de manera incorrecta estas normas, afectando la resolución del caso (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Asimismo, para determinar si en este caso se han producido las infracciones normativas alegadas, es necesario analizar los hechos del proceso y las decisiones adoptadas en las instancias previas, y para ello, se presenta un resumen de la controversia y del reclamo formulado por la demandante. En primer lugar, la trabajadora presentó su demanda con el objetivo de que se reconozca la desnaturalización de los contratos bajo los cuales prestó servicios para la entidad demandada, argumentando que sus contratos de Locación de Servicios y Contratos Administrativos de Servicios (CAS) no reflejaban la verdadera naturaleza de su relación laboral, pues, según su planteamiento, estos contratos fueron utilizados de manera irregular para encubrir una relación de trabajo que, en la práctica, cumplía con los elementos propios de un vínculo laboral de carácter indeterminado. Además, la demandante sostiene que laboró para la entidad demandada desde el 1 de marzo de 2005 hasta el 28 de febrero de 2014, fecha en la que cesó en sus funciones, por lo tanto, solicita que se le reconozca como trabajadora sujeta a un contrato de plazo indeterminado, con los derechos y beneficios que ello implica. Además, como parte de su pretensión, exige el pago de S/ 394,341.83, suma que incluye beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, y a esto se suman los intereses legales correspondientes, así como el reembolso de los costos y costas del proceso.

Por otro lado, en la sentencia de primera instancia, resolvió la demanda presentada por la trabajadora contra la entidad demandada, analizando los argumentos expuestos por ambas partes y concluyó que la demandante mantenía una relación laboral de carácter indeterminado con la entidad. En primer lugar, el juzgado rechazó las excepciones presentadas por la parte demandada, que alegaban prescripción, caducidad e

incompetencia por razón de la materia, pues, la entidad argumentaba que la reclamación de la trabajadora estaba fuera del plazo legalmente permitido, pero el juzgado determinó que su relación laboral debía considerarse como una sola y continua, sin interrupciones, lo que descartaba la aplicación de la prescripción (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

En cuanto al fondo del asunto, se analizó la naturaleza de los contratos que vinculaban a la demandante con la entidad, estableciendo que la trabajadora había estado contratada bajo la modalidad de Locación de Servicios y, posteriormente, bajo el régimen CAS desde el 1 de marzo de 2005 hasta el 28 de febrero de 2014, fecha en la que cesó en sus funciones. Sin embargo, el juzgado concluyó que estos contratos no reflejaban la realidad de la relación laboral y que, en la práctica, la trabajadora desempeñaba funciones propias de un empleo sujeto al régimen laboral de la actividad privada, y como resultado, declaró que los contratos estaban desnaturalizados y que la demandante debía ser reconocida como trabajadora a plazo indeterminado. Para sustentar su decisión, el juzgado aplicó la presunción establecida en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, según la cual, si un trabajador presta servicios personales, subordinados y remunerados, se presume la existencia de una relación laboral. Además, se consideró que la trabajadora había laborado sin solución de continuidad durante todo el periodo señalado. Por lo tanto, se reconoció su vínculo laboral con la entidad y la consecuente aplicación de derechos y beneficios propios de un contrato de trabajo indeterminado (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Luego, en la sentencia de segunda instancia, se revisó el fallo emitido en primera instancia y, mediante sentencia de vista, decidió confirmar la resolución anterior, concluyendo que los argumentos presentados en primera instancia eran correctos, por lo que mantuvo el reconocimiento de la relación laboral de la demandante bajo un contrato de plazo indeterminado. Sin embargo, realizó una modificación en el monto de la indemnización y beneficios reconocidos, elevándolo a S/ 404,045.86, pero a pesar de este ajuste en la cantidad a pagar, la esencia del fallo permaneció inalterada, ya que la sala reafirmó que la demandante había estado vinculada a la entidad demandada mediante una relación laboral continua y no a través de los contratos de locación de servicios ni del régimen CAS suscritos.

Por otro lado, se evaluó la posible infracción de la Ley N° 27321, que regula el plazo de prescripción de las acciones derivadas de una relación laboral, pues, establece que los trabajadores tienen un período de 4 años, contados a partir del día siguiente a la finalización de su vínculo laboral, para ejercer acciones legales en reclamo de sus derechos. Entonces, la cuestión a resolver en esta parte del proceso radica en determinar si dicho plazo se ha cumplido o no en el caso de la demandante (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Primero, la entidad demandada argumenta que, al haber transcurrido más de 4 años desde la terminación de la primera etapa de la relación laboral, la trabajadora perdió su derecho a presentar la demanda. Sin embargo, la demandante sostiene que su relación laboral debe considerarse como un solo vínculo continuo y no como períodos separados. Por lo tanto, si el vínculo laboral no se interrumpió, el cómputo del plazo de prescripción solo empezaría a correr desde la fecha en la que realmente cesó en su puesto, lo que implicaría que su demanda se presentó dentro del tiempo permitido por la ley.

En base a ello, las instancias anteriores consideraron que, efectivamente, la relación laboral se mantuvo sin solución de continuidad, lo que invalidaría el argumento de la prescripción invocada por la entidad demandada. Sin embargo, en sede de casación, la sala suprema debe revisar si la norma fue correctamente aplicada en el caso concreto, pues, si se confirma que la relación laboral fue ininterrumpida, entonces el plazo de prescripción aún no habría transcurrido y la demanda seguiría siendo válida (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Asimismo, la prescripción es un mecanismo legal que establece un límite de tiempo dentro del cual una persona puede ejercer una acción judicial para reclamar un derecho y si este plazo transcurre sin que el titular del derecho inicie un proceso judicial, la acción se extingue, es decir, ya no podrá hacer valer su reclamo ante un órgano jurisdiccional. De igual manera, este principio cumple dos funciones: por un lado, proporciona seguridad jurídica tanto a las personas como a las instituciones, evitando que las disputas se mantengan indefinidamente abiertas y garantizando estabilidad en las relaciones legales. Por otro lado, sanciona la inactividad del titular de la acción, ya que se presume que si una persona no ha hecho valer su derecho dentro del tiempo establecido, es porque ha decidido no ejercerlo o no tenía suficiente interés en hacerlo.

Entonces, en el ámbito laboral, la prescripción impide que los trabajadores o empleadores presenten reclamos después de un periodo prolongado, sin embargo, es importante considerar que existen circunstancias en las que el plazo de prescripción puede suspenderse o interrumpirse, por ejemplo, cuando se reconoce la existencia de un vínculo laboral continuo, lo que puede generar excepciones en la aplicación de este principio (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

En la sentencia de vista, la sala ratificó la decisión de primera instancia y ajustó el monto que debía recibir la demandante, fundamentando su decisión en la continuidad del vínculo laboral, señalando que, aunque en un inicio la actora suscribió contratos de locación de servicios, posteriormente estos fueron reemplazados por contratos administrativos de servicios. Asimismo, se destacó que, antes de la firma del contrato CAS, las partes habían celebrado un contrato de sustitución en septiembre de 2008, el cual fue prorrogado en enero de 2009 hasta febrero de ese mismo año, demostrando que no existió una ruptura en la relación laboral, sino una continuidad en la prestación de servicios. Por lo tanto, la demandada no podía argumentar que hubo un nuevo contrato sin relación con los anteriores, ya que la secuencia de contratos evidenciaba una conexión ininterrumpida entre ellos (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Luego, en relación con el período comprendido entre el 1 de marzo y el 14 de abril de 2009, la demandante presentó pruebas para demostrar que continuó laborando durante ese tiempo, y entre los documentos aportados, destacó un oficio del Ministerio de Agricultura en el que se le reconocía por su labor en la dirección general forestal y de fauna silvestre. Asimismo, presentó un informe dirigido al director de dicha entidad, en el cual detallaba las funciones que desempeñó en ese lapso. A partir de estas pruebas, la sala concluyó que la demandante sí prestó servicios en ese período, lo que desvirtuaba el argumento de la entidad demandada sobre una supuesta interrupción en la relación laboral, y la falta de un contrato formal durante esos días no implicaba que la relación de trabajo se hubiera extinguido, sino que debía interpretarse como una irregularidad administrativa sin efectos en la continuidad del vínculo laboral.

Finalmente, en el considerando quinto de la sentencia, se reafirmó que los periodos breves sin contrato no pueden ser considerados interrupciones en la relación laboral, y para respaldar ello, se tomó en cuenta la jurisprudencia establecida en la Casación N° 2048-2015-Loreto, que señala que la existencia de pequeños intervalos sin contrato no afecta

la continuidad del vínculo de trabajo. Asimismo, se aplicó la carga dinámica de la prueba, lo que significa que era la demandada quien debía demostrar que la trabajadora realmente dejó de laborar en ese periodo y al no haber presentado pruebas suficientes para sustentar su argumento, el tribunal concluyó que la relación laboral no se interrumpió y que la demandante mantuvo un vínculo continuo con la entidad. Por ello, se confirmó la sentencia de primera instancia, rechazando los alegatos de la demandada y ratificando el reconocimiento del derecho de la trabajadora a ser considerada como empleada a plazo indeterminado (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Por otro lado, en el fundamento séptimo respecto a la solución al caso en concreto, se establece que la demandante trabajó para la entidad demandada desde el 1 de marzo de 2005 hasta el 28 de febrero de 2014, bajo la modalidad de contratos de locación de servicios y CAS. No obstante, la parte demandada señala que hubo una interrupción en la prestación de servicios entre el 1 de marzo y el 14 de abril de 2009, lo que equivale a 45 días sin vínculo laboral, y dicha interrupción es meollo de la controversia, pues su existencia o inexistencia influye en la determinación de derechos y beneficios laborales. Por ello, la demandante, en un intento por demostrar que continuó laborando durante dicho período, presentó dos documentos que, según ella, acreditaban su actividad laboral en ese lapso. Entonces, la cuestión del análisis fue verificar si estos documentos probaban la continuidad del servicio o si, por el contrario, la interrupción señalada por la parte demandada era válida.

Por ende, los documentos aportados por la demandante fueron: i) un oficio múltiple del 11 de marzo de 2009, emitido por el secretario general del ministerio de agricultura a nombre del ministro de agricultura, en el cual se la felicita por su labor en la dirección general forestal y de fauna silvestre; y ii) un informe elaborado por la propia demandante y dirigido al director general forestal, donde se detallan las funciones que desempeñó en dicha dirección (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

En base a ello, la demandante argumentó que estos documentos respaldaban su posición de que no hubo interrupción en la prestación de servicios durante el período cuestionado. Sin embargo, al analizarse el contenido y la naturaleza de estos documentos, se encontró que no constituían pruebas fehacientes de su actividad laboral efectiva en los días comprendidos entre el 1 de marzo y el 14 de abril de 2009, pues, el oficio era solo una felicitación sin valor probatorio para acreditar la ejecución de labores en ese tiempo y el

informe presentado fue recibido el 9 de febrero de 2009, es decir, antes del período en discusión, por lo que no podía servir como prueba de continuidad laboral. Por lo tanto, respecto a lo anterior, se concluyó que los documentos aportados no lograban desvirtuar la alegación de la parte demandada sobre la interrupción en la prestación de servicios, y la falta de medios probatorios contundentes llevó a establecer que, en efecto, hubo una interrupción laboral por 45 días entre el 1 de marzo y el 14 de abril de 2009.

Por lo tanto, en lo analizado en el proceso, se ha determinado que la demandante prestó servicios en dos períodos diferenciados, y entre ambos períodos existió una interrupción de 45 días, lo que impide considerar la relación laboral como continua e ininterrumpida, pues, para que opere el principio de continuidad, la interrupción debería encontrarse dentro de un margen de razonabilidad que justifique su aplicación, lo cual no ocurre en este caso, dado que la demandante no ha logrado presentar pruebas que acrediten de manera fehaciente la prestación efectiva de servicios en ese lapso, por ello al no existir elementos que respalden su alegato, se concluye que la interrupción es real y que el vínculo laboral no fue ininterrumpido (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Por lo tanto, se estableció que el plazo de prescripción aplicable al primer período de servicios ya había vencido cuando la demandante interpuso su reclamo, pues, conforme a las normas vigentes, la fecha límite para accionar por los derechos derivados del primer período de trabajo era el 28 de febrero de 2013. Sin embargo, la demandante presentó su demanda el 12 de mayo de 2014, es decir, más de un año después del vencimiento del plazo, y como resultado, su reclamo sobre beneficios laborales correspondientes a dicho período no tiene fundamento legal, ya que la prescripción extingue la posibilidad de exigir dichos derechos. En este contexto, el reconocimiento de derechos solo puede evaluarse respecto al segundo período de servicios, que va del 15 de abril de 2009 al 28 de febrero de 2014, dado que este aún se encontraba dentro del plazo para su reclamo al momento de presentarse la demanda.

Asimismo, se ha determinado que la sala superior cometió una infracción normativa al no aplicar correctamente el artículo único de la Ley 27321, la cual regula el plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral, pues, esta ley establece un límite temporal para que los trabajadores puedan reclamar derechos relacionados con su vínculo laboral, por lo que su inaplicación genera consecuencias jurídicas, por ello al no haber reconocido la prescripción como un factor determinante en la resolución del caso,

la sala incurrió en un error que afecta la validez de su decisión. Entonces, la causal analizada en el proceso resulta fundada, ya que la falta de aplicación de la normativa prescriptoria impide un correcto análisis de los derechos reclamados por la demandante (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Luego, en cuanto a la infracción normativa relacionada con el Decreto Legislativo N° 1057, este establece el régimen CAS, regulado por su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Dicho régimen es de naturaleza especial y forma parte del derecho administrativo, aplicándose exclusivamente a las entidades del Estado, y sus disposiciones delimitan con claridad los derechos y beneficios que les corresponden a los trabajadores contratados bajo esta modalidad. Además, su constitucionalidad ha sido ratificada por el TC mediante la sentencia correspondiente al expediente N° 00002-2010-PI/TC. Por lo tanto, cualquier análisis sobre la relación laboral de la demandante debe realizarse dentro del marco normativo que regula el CAS, sin desconocer sus características y alcances.

En base a ello, en el presente caso, se ha identificado que, durante el segundo período de prestación de servicios, la demandante volvió a establecer un vínculo con la entidad demandada a través del CAS. Sin embargo, debido a la interrupción de 45 días ocurrida entre este período y el anterior, dicho vínculo debe considerarse como una relación laboral independiente y no como una continuación ininterrumpida del primer período (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Puesto que, la interrupción de servicios marca una diferencia, ya que rompe la continuidad del vínculo laboral y da lugar a una nueva contratación bajo condiciones específicas. Entonces, la naturaleza de los contratos administrativos de servicios implica que cada contratación debe analizarse dentro del marco de su propia normativa y con los derechos y obligaciones que le correspondan, por ello, el segundo período de servicios no hereda los derechos del primero, ni se encuentra sujeto a sus condiciones, sino que debe regirse exclusivamente por los términos pactados en los contratos firmados a partir del 15 de abril de 2009. Por ende, la relación contractual derivada de estos nuevos acuerdos es plenamente válida y autónoma, sin que exista un vínculo jurídico que la ligue con la relación laboral anterior. De este modo, cualquier análisis sobre los derechos y beneficios de la demandante debe efectuarse considerando únicamente el segundo período, ya que la interrupción de 45 días impide que se apliquen los principios de continuidad e

ininterrupción en la prestación de servicios (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Por esta razón, los argumentos presentados por la recurrente son válidos, ya que evidencian que la sala no consideró adecuadamente la interrupción existente en la prestación de servicios de la demandante. Como resultado, debe reconocerse que operó el plazo de prescripción sobre los derechos derivados del primer período, dado que este ya no podía ser reclamado al momento de la interposición de la demanda. Asimismo, respecto al segundo período, al tratarse de una nueva relación contractual completamente independiente, su validez dentro del régimen de CAS no puede ser cuestionada. Luego, la existencia de una interrupción de 45 días en la prestación de servicios impide cualquier aplicación del principio de continuidad, pues dicha interrupción supera el margen razonable que podría justificar la consideración de ambos períodos como uno solo. Entonces, la relación laboral de la demandante durante el segundo período debe evaluarse bajo los términos y condiciones de los contratos administrativos de servicios suscritos, sin que sea posible extender a este los derechos y beneficios correspondientes al primer período.

Por otro lado, esta Sala Suprema discrepa del razonamiento adoptado por la sala superior respecto a la aplicación de la Casación N° 2048-2015-LORETO, ya que, al analizar los fundamentos de dicha decisión se identifican diferencias entre los hechos y la normativa aplicable en ese caso y los del presente proceso. En primer lugar, la casación en cuestión abordó una relación laboral de naturaleza pública, lo que llevó a examinar una posible infracción del artículo 1° de la Ley N° 24041, norma que protege la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Sin embargo, en el caso en cuestión, la relación de la demandante con la entidad demandada se dio bajo el régimen CAS, el cual posee una regulación distinta y no está sujeto a la mencionada ley. Por lo tanto, el análisis normativo que se realizó en la casación no es aplicable en este proceso, pues la naturaleza jurídica de ambos casos es distinta. Por ello, la comparación hecha por la sala superior no resulta adecuada, ya que no se puede equiparar un régimen de contratación administrativa con una relación laboral protegida bajo la Ley N° 24041.

En segundo lugar, la casación analizó casos donde las interrupciones en la prestación de servicios entre un contrato y otro eran de uno o dos días, lo que no se consideró suficiente para impedir la aplicación de la protección establecida en la Ley N° 24041. No obstante, en el presente caso, la interrupción fue de 45 días, lo que constituye una diferencia significativa. Además, no existen elementos que indiquen que dicha interrupción haya sido generada intencionalmente para afectar los derechos de la demandante, por el contrario, la pausa en la relación laboral se debió a la culminación de un contrato administrativo de servicios el 28 de febrero de 2009, conforme a los documentos obrantes en el expediente (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

Posteriormente, la demandante suscribió un nuevo contrato bajo el mismo régimen, luego de haber participado en un concurso abierto, lo cual no ha sido cuestionado en el proceso, y esta situación demuestra que la interrupción tuvo una justificación objetiva y no puede ser considerada un intento de eludir derechos laborales, generándose nueva relación contractual establecida tras la mencionada interrupción. Entonces, la sala superior cometió un error al interpretar el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen CAS (Corte Suprema de Justicia de la República, 2017).

6.2. Casación Laboral N° 16734-2016 Lima Este

El presente caso, trata sobre el recurso de casación presentado por la empresa demandada, Filasur Sociedad Anónima, con el propósito de impugnar la decisión emitida por la sala superior, pues, en su sentencia de vista confirmó el fallo de primera instancia, en la cual se declaró fundada la demanda presentada por Julio Cruzado Meza en un proceso legal relacionado con la desnaturalización de contratos y otros aspectos laborales. La demanda planteada por el trabajador tenía como finalidad demostrar que los contratos suscritos con la empresa no correspondían a la verdadera naturaleza de la relación laboral mantenida entre las partes. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Luego, se establece en el considerando primero que para determinar si en el presente caso se han producido las infracciones normativas alegadas, se debe realizar algunas precisiones sobre los hechos del proceso. En primer lugar, en relación con la pretensión del demandante, según lo señalado en su escrito de demanda, se advierte que el actor busca que se declare la desnaturalización de los contratos modales por necesidad de mercado suscritos con la empresa demandada, pues considera que dichos contratos no reflejan la verdadera naturaleza de la relación laboral que mantuvo con la empresa, y su

finalidad es obtener el reconocimiento de su condición de trabajador sujeto a un contrato de plazo indeterminado dentro del régimen laboral de la actividad privada, alegando que su vínculo laboral con la empresa se mantuvo más allá de los límites temporales establecidos en los contratos suscritos (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Entonces, la controversia radica en determinar si la contratación efectuada por la empresa se ajustó a la normativa vigente o si, por el contrario, se utilizó indebidamente la modalidad contractual para encubrir una relación laboral estable. Ante ello, las instancias judiciales han analizado los elementos de prueba aportados por ambas partes con el propósito de definir si se produjo una desnaturalización de los contratos, lo que implicaría que el demandante debería ser considerado como un trabajador con contrato a plazo indeterminado.

Por otro lado, en la sentencia de primera instancia, se declaró fundada la demanda interpuesta por el trabajador, y como consecuencia, se determinó que el demandante debía ser reconocido como un trabajador sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo, esta conclusión del juzgado se basó en varios factores, entre ellos, la falta de documentos por parte de la empresa demandada que acrediten la realización de procesos de convocatoria para la contratación de personal en cada uno de los periodos en los que el demandante prestó servicios. Entonces, los periodos de interrupción laboral, que oscilaban entre 25 y 33 días, no podían ser considerados suficientes para justificar que cada contrato representaba una relación laboral independiente. Adicionalmente, aunque el demandante reconoció haber recibido liquidaciones de beneficios sociales tras la finalización de cada contrato, el juzgado consideró que ello no desvirtuaba la continuidad en la prestación de servicios, ya que, en la práctica, se produjo un reingreso inmediato al mismo puesto de trabajo (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Asimismo, el juzgado concluyó que los contratos modales por necesidad de mercado suscritos entre el demandante y la empresa carecían de una justificación objetiva válida, pues, la causa expuesta por la empresa en dichos contratos era de carácter genérico y no permitía demostrar que la contratación temporal respondía realmente a una necesidad específica de la compañía, y ante la ausencia de una causa real que justificara la naturaleza de los contratos, el juzgado determinó que estos solo representaban una apariencia de contratación modal, cuando en realidad configuraban un contrato de trabajo de duración

indeterminada. Para sustentar esta decisión, se aplicó lo dispuesto en el inciso d) del artículo 77 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, el cual establece que, cuando la causa objetiva invocada en un contrato modal no es real o no se encuentra debidamente sustentada, dicho contrato se convierte en uno de duración indeterminada (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Luego, en la sentencia de segunda instancia, se confirmó el fallo de primera instancia que declaró fundada la demanda. En su análisis, la sala concluyó que la causa objetiva invocada por la empresa demandada para justificar la contratación bajo la modalidad de necesidad de mercado era demasiado genérica y carecía de sustento real, pues, para que este tipo de contratación sea válido, es necesario que la empresa demuestre la existencia de un contexto extraordinario e imprevisible que justifique la necesidad de contratar personal de manera temporal. Sin embargo, en este caso, no se identificó ninguna variación específica en la demanda del mercado de los productos de hilados ni se acreditó un aumento temporal e inesperado en la producción que justificara la contratación del trabajador bajo esta modalidad. Por ello, la falta de estos elementos llevó a la sala a considerar que los contratos modales suscritos no cumplían con los requisitos legales para ser considerados válidos (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Por otro lado, respecto a la infracción normativa que fundamenta la presente casación, se hace referencia a dos tipos de infracción normativa en la aplicación de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La primera infracción está relacionada con la aplicación indebida del inciso d del artículo 77 de dicho decreto, el cual establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden convertirse en contratos de duración indeterminada cuando el trabajador demuestre que existió simulación o fraude en su celebración, lo que implica que si se prueba que la empresa utilizó contratos temporales de manera artificial para encubrir una relación laboral estable, dichos contratos deben considerarse como indefinidos.

Asimismo, la segunda infracción normativa está vinculada a la inaplicación del artículo 74 del mismo decreto, que regula los plazos máximos de los contratos sujetos a modalidad, permitiendo que estos se celebren en períodos menores o de manera sucesiva con un mismo trabajador, siempre y cuando no excedan el límite de cinco años. Asimismo, ambas disposiciones tienen una relación directa y deben analizarse conjuntamente para determinar su correcta aplicación en el caso concreto. Por un lado, el

artículo 74 permite la suscripción de contratos modales sucesivos dentro de un límite de tiempo razonable, mientras que el artículo 77 sanciona el uso fraudulento de estos contratos cuando se emplean para encubrir una relación laboral permanente. En el caso en cuestión, la controversia gira en torno a si la empresa demandada utilizó contratos de manera legítima dentro de los parámetros establecidos por la ley o si, por el contrario, incurrió en fraude al emplearlos como una estrategia para evitar la contratación indefinida del trabajador (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

En este caso, la empresa sostiene que no ha existido una aplicación indebida del inciso d del artículo 77, pues, argumenta que los contratos de trabajo celebrados con el demandante fueron de naturaleza temporal y sujetos a modalidad, respetando las normas establecidas para este tipo de contratación. Indica que estos contratos se suscribieron en períodos laborales con solución de continuidad, es decir, con intervalos entre cada contrato que impiden considerar que existió una relación laboral continua e ininterrumpida. Asimismo, enfatiza que en el último período laborado el contrato modal para exportación no tradicional aún estaba vigente al momento en que el trabajador interpuso la demanda, lo que demostraría que la relación mantenía su carácter temporal. Además, recalca que el demandante recibió la liquidación de sus beneficios sociales al término de cada contrato, lo que evidencia que tanto la empresa como el trabajador reconocían la temporalidad de la relación laboral y su conclusión al finalizar cada vínculo contractual (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Por otro lado, la empresa señala que su actuación se encuentra respaldada por el artículo 74, el cual permite a los empleadores celebrar contratos sujetos a modalidad con el mismo trabajador de manera sucesiva, siempre que la duración total de estos contratos no supere el límite máximo de cinco años. En ese sentido, Filasur S.A. argumenta que en el presente caso se respetó dicho límite legal, lo que ratifica la validez de la contratación efectuada, pues, a su juicio, la suscripción de contratos modales no constituye una simulación ni un fraude a la ley, sino que responde a la necesidad empresarial de contratar personal de manera temporal en función de las exigencias del mercado.

Asimismo, para establecer si el artículo 74 es aplicable en el presente caso, es necesario comprender su correcta interpretación dentro del marco normativo laboral peruano. En primer lugar, este artículo regula la contratación temporal sucesiva, también conocida como contratación laboral en cadena, la cual permite que los contratos sujetos a plazo fijo

sean renovados sucesivamente por el empleador, siempre que se respeten las limitaciones sustantivas y formales establecidas en la ley. En ese sentido, esta forma de contratación fragmenta la trayectoria laboral del trabajador, pero sin que ello implique una infracción legal, siempre y cuando se realice de manera legítima (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Sin embargo, el ordenamiento jurídico excluye de esta regulación aquellos contratos celebrados con fraude a la ley, es decir, aquellos en los que las renovaciones sucesivas no responden a una necesidad real del mercado o de la empresa, sino que buscan de manera encubierta impedir que el trabajador acceda a la estabilidad laboral que le correspondería si hubiera sido contratado de manera indefinida. Es por ello por lo que el análisis de cada caso concreto resulta fundamental para determinar si las renovaciones de los contratos obedecen a una causa objetiva válida o si, por el contrario, constituyen un mecanismo para evadir derechos laborales.

Bajo esta premisa, se debe señalar que la posibilidad de renovar contratos sujetos a modalidad de forma sucesiva es una opción permitida por la normativa laboral peruana, ya que, de lo contrario, no existiría una regulación específica al respecto. No obstante, el hecho de que dicha práctica esté permitida no significa que cualquier renovación sea automáticamente válida, pues su legalidad dependerá de si la empresa ha respetado los requisitos normativos para justificar cada contratación. Entonces, no se puede presumir de manera generalizada que toda renovación de un contrato a plazo fijo es ilegal o que busca impedir el acceso del trabajador a un contrato de duración indeterminada, ya que tal suposición atentaría contra el principio de libertad de contratación protegido por el numeral 24 del artículo 2 de la Constitución (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Igualmente, en relación con lo dispuesto en el artículo 74, el autor Arce Ortiz explica que la normativa establece dos supuestos principales respecto a los límites de la contratación temporal. El primer supuesto se refiere a los topes máximos dentro de una misma modalidad contractual, aplicables tanto a contrataciones sucesivas como a aquellas con interrupciones entre ellas. Por ejemplo, en el caso del contrato por reconversión empresarial, la duración máxima permitida es de 2 años, lo que significa que este período servirá como límite para cualquier contrato de este tipo, ya sea que se renueve de manera continua o con intervalos de inactividad entre cada contratación, es decir, la regulación

busca evitar que la contratación temporal se prolongue indefinidamente dentro de una misma modalidad.

El segundo supuesto planteado por el autor hace referencia a los límites máximos para la contratación sucesiva en diferentes modalidades contractuales. En términos generales, la normativa permite la denominada “contratación en cadena” siempre que no se superen los plazos máximos establecidos en la ley. No obstante, para que esta práctica sea válida, es necesario que cada contrato sucesivo respete las disposiciones legales tanto en su objeto como en su duración, asegurando que cada renovación o cambio de modalidad contractual esté debidamente justificado. Asimismo, es fundamental que se cumplan las formalidades exigidas en cada caso, conforme a lo estipulado en el artículo 87 del reglamento de la LPCL (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Asimismo, por los antecedentes del caso, se ha determinado que el demandante prestó sus servicios para la empresa demandada en distintos periodos de tiempo, los cuales no fueron continuos, sino que presentaron interrupciones entre cada uno de ellos. En primer lugar, su relación laboral inició el 18 de mayo de 2011 y se extendió hasta el 1 de junio de 2012. Posteriormente, retomó actividades el 1 de julio de 2012 y trabajó hasta el 5 de agosto de 2013. Luego, hubo una nueva etapa laboral que comenzó el 2 de septiembre de 2013 y finalizó el 1 de diciembre de 2014. Después de otra pausa, el actor volvió a laborar el 5 de enero de 2015, permaneciendo en la empresa hasta el 5 de octubre de 2015. Finalmente, inició un nuevo periodo de trabajo el 1 de noviembre de 2015, continuando en funciones hasta la fecha en que interpuso la demanda. Esto anterior indica que, aunque hubo periodos de inactividad, el trabajador tuvo una relación laboral recurrente con la empresa demandada.

Entonces, el análisis de los antecedentes permite establecer, en primer lugar, se confirmó que firmó contratos de trabajo a plazo fijo bajo una modalidad específica, los cuales fueron prorrogados en diversas ocasiones. Sin embargo, en los primeros 4 periodos, cada contrato fue liquidado al finalizar, y se le otorgaron al trabajador los beneficios sociales correspondientes. Asimismo, en el último periodo de trabajo, el contrato bajo la modalidad de exportación no tradicional aún estaba vigente al momento de interponer la demanda. Además, la validez de dicho contrato y sus prórrogas se sustenta en las órdenes de compra emitidas por la empresa extranjera vinculada al contrato (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Por otro lado, se verificó que la duración total de las renovaciones de los contratos a plazo fijo sujetos a modalidad no excedió el límite legal de 5 años, entonces permite suponer que el empleador cumplió con las disposiciones vigentes en materia de contratación temporal. Asimismo, los contratos fueron renovados de manera íntegra, aunque con períodos de interrupción entre uno y otro. Por lo tanto, se concluyó que la relación laboral no fue ininterrumpida, ya que entre la liquidación de un contrato y la firma del siguiente transcurrieron más de 20 días, lo que implicó el inicio de un nuevo vínculo laboral (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Por lo tanto, en el análisis del caso, se ha identificado que se cometió un error en la aplicación del inciso d del artículo 77 del D.S. N° 003-97-TR, el cual establece que un contrato puede ser considerado fraudulento si se demuestra que su celebración tuvo como finalidad encubrir una relación laboral distinta a la que se declara formalmente. Sin embargo, en este caso en particular, no se ha presentado evidencia que respalde la existencia de una simulación o fraude en la contratación del trabajador, es decir, no se logró probar que la empresa haya utilizado contratos temporales de manera engañosa para evitar reconocer una relación laboral estable. Por lo tanto, al aplicarse este artículo sin una justificación válida, se ha incurrido en una aplicación indebida de la norma.

Adicionalmente, se ha detectado una omisión en la aplicación del artículo 74 del mismo decreto, el cual regula la duración máxima de los contratos a plazo fijo sujetos a modalidad. Dicho artículo establece que los contratos temporales y sus prórrogas no pueden extenderse por más de 5 años en total, y en el presente caso, se verificó que el tiempo acumulado de los contratos firmados por el trabajador no superó dicho límite. No obstante, esta circunstancia no fue tomada en cuenta en la evaluación del caso, lo que llevó a una decisión errónea (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Por otro lado, en el contexto de la normativa laboral, se ha identificado una infracción por la inaplicación del artículo 58 del D.S. N° 001-97-TR, el cual regula el pago de la CTS en contratos de duración determinada, estableciendo que, cuando se trata de contratos por obra específica, sujetos a condición o con un plazo fijo, el empleador tiene la obligación de efectuar el pago de la CTS directamente al trabajador al término de cada contrato, siempre que este tenga una duración menor o igual a 6 meses, garantizando que los trabajadores bajo estas modalidades contractuales reciban su compensación en un solo pago. Sin embargo, si el contrato inicial, sumado a sus prórrogas, supera los 6 meses de

duración, este esquema de pago cambia, y el empleador ya no puede realizar el pago directo y en su lugar, debe cumplir con la obligación de efectuar los depósitos en la cuenta CTS del trabajador conforme al régimen general, tal como ocurre con los trabajadores contratados de manera indefinida.

El incumplimiento de esta disposición genera perjuicios para el trabajador, ya que puede quedar sin acceso a la CTS de manera inmediata o recibir pagos fuera del marco normativo correspondiente. Además, la normativa es aplicable a diversos regímenes laborales, incluyendo el Decreto Ley N° 22342, que regula la exportación de productos no tradicionales, así como a otros esquemas de contratación a plazo fijo reconocidos por la legislación peruana. En este caso específico, al no haberse aplicado correctamente el artículo 58, se ha incurrido en una infracción normativa que afecta los derechos laborales del trabajador, ya que no se ha determinado correctamente la forma en que debió realizarse el pago de su compensación.

Finalmente, en el presente caso, se determinó que los contratos suscritos por el trabajador durante los primeros 4 períodos fueron correctamente liquidados al finalizar cada uno de ellos. Además, se verificó que la empresa demandada cumplió con el pago de los beneficios sociales, incluyendo la CTS, en cada liquidación realizada, y este pago tiene carácter cancelatorio, lo que significa que, una vez recibido y no objetado por el trabajador, se considera que la empresa ha cumplido con su obligación (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Sin embargo, durante la evaluación del caso, no se tomó en cuenta este cumplimiento por parte del empleador, lo que llevó a una inaplicación del artículo 58 del TUO de la Ley de CTS. Dicho artículo establece que, en contratos sujetos a modalidad, el pago de la CTS debe efectuarse al finalizar el contrato, salvo que su duración, con prórrogas, supere los 6 meses. En este caso, la empresa demostró haber realizado los pagos correctamente, por lo que no existía justificación para alegar un incumplimiento o una afectación de los derechos del trabajador (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

Debido a esta omisión en la aplicación de la norma, se consideró que la causal invocada por la empresa demandada era fundada. Entonces, la Sala Suprema resolvió declarar procedente el recurso de casación presentado por Filasur Sociedad Anónima. Asimismo, con la revisión del expediente se evidenció que la sentencia previa, que había dado la

razón al trabajador, se basó en una interpretación incorrecta de la normativa laboral vigente. En particular, se comprobó que no existía desnaturalización en los contratos de trabajo, puesto que se cumplió con las reglas establecidas para el pago de la CTS y la liquidación de beneficios sociales. También, se verificó que el trabajador recibió y aceptó estos pagos sin objeciones, lo que comprueba que cada relación contractual concluyó de manera formal sin vulnerar sus derechos (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016).

6.3. Análisis Jurisprudencial del Principio de Continuidad

6.3.1. Casación N° 821-2021 Lima

En su fundamento octavo, se establece que el principio de continuidad en el ámbito laboral se fundamenta en la idea de que la relación de trabajo entre empleador y trabajador debe tener una duración prolongada, ya que el empleo representa la principal fuente de sustento para el trabajador. Asimismo, este principio parte de la presunción de que los contratos laborales deben ser estables y preferentemente de carácter indefinido, en lugar de estar sujetos a plazos determinados, pues, se trata de tutelar la estabilidad del trabajador, asegurando que su vínculo con el empleador se mantenga en el tiempo, salvo que existan razones justificadas para su culminación (Corte Suprema de Justicia de la República, 2021).

Aunado a ello, la legislación laboral, en consonancia con este principio, establece mecanismos que favorecen la permanencia del contrato de trabajo, permitiendo incluso ciertas interrupciones en la relación laboral sin que ello implique su extinción definitiva. Además, impone restricciones a la posibilidad de que el empleador realice modificaciones unilaterales en las condiciones laborales, garantizando de que los derechos adquiridos por el trabajador no se vean vulnerados de manera arbitraria. Entonces, en este contexto, la estabilidad en el empleo es considerada un derecho fundamental (Corte Suprema de Justicia de la República, 2021).

Por lo tanto, el principio de continuidad en el ámbito laboral establece que la relación entre empleador y trabajador debe ser de larga duración, ya que el empleo representa la principal fuente de ingresos para el trabajador, partiendo de la presunción de que el contrato de trabajo no debe ser visto como algo efímero, sino como un vínculo estable que le brinde seguridad económica y social al trabajador. Por ello, el objetivo de este

principio es favorecer la permanencia del trabajador en su empleo el mayor tiempo posible, evitando la precarización y garantizando estabilidad en su sustento. Para ello, la legislación laboral suele privilegiar los contratos de trabajo por tiempo indefinido sobre aquellos de duración determinada (Corte (Corte Suprema de Justicia de la República, 2021).

6.3.2. EXP. N° 04131-2012-PA/TC

En el régimen laboral peruano, el principio de continuidad laboral establece que, en toda relación de trabajo donde una persona preste servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato a plazo indefinido, salvo que se cumplan las condiciones legales para que sea temporal. Aunado ello, según el artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, los contratos de trabajo pueden ser a tiempo indefinido o sujetos a una modalidad específica, siendo la primera opción la regla general y la segunda una excepción, pues, en el caso de los contratos temporales, la normativa exige requisitos, formalidades y plazos especiales para su validez, ya que solo son aplicables cuando las labores a realizar tienen un carácter temporal o accidental, lo que implica que los empleadores no pueden recurrir a la contratación temporal de manera arbitraria, sino únicamente en los casos expresamente regulados por la ley (Tribunal Constitucional del Perú, 2012).

Como resultado de esta regulación, el uso indebido de contratos sujetos a modalidad con el fin de eludir la contratación indefinida puede derivar en sanciones, especialmente cuando se detecta fraude o simulación en su celebración. Por lo tanto, el artículo 4 mencionado funciona como una barrera para evitar abusos en la contratación temporal, estableciendo que, si no se cumplen los requisitos exigidos por la ley, el contrato debe considerarse de duración indefinida (Tribunal Constitucional del Perú, 2012).

Asimismo, el TC en el referido expediente ha resaltado que el respeto al principio de continuidad laboral se encuentra íntimamente vinculado al derecho fundamental al trabajo reconocido en la Constitución, por lo que, cualquier interpretación de las normas laborales debe favorecer la permanencia en el empleo, evitando construcciones jurídicas que faciliten la precarización laboral. A través de este criterio, el Tribunal reafirma que la contratación temporal solo puede utilizarse excepcionalmente y de manera estricta, lo que implica que la carga de probar la existencia de una causa objetiva para el contrato de

duración determinada recae en el empleador. De no acreditarse dicha causa, el contrato debe convertirse en uno de duración indefinida como medida de protección al trabajador.

Por otro lado, el Tribunal también advierte que el incumplimiento de los requisitos formales y sustantivos para la celebración de contratos a plazo fijo no solo acarrea la desnaturalización del contrato temporal, sino que además genera la responsabilidad correspondiente en términos de protección de los derechos laborales vulnerados. En este contexto, cobra especial importancia el rol de los órganos administrativos laborales y de los jueces, quienes deben actuar con rigor en la verificación del cumplimiento de la normativa vigente y garantizar, mediante sus decisiones, que el principio de continuidad no sea burlado.

6.3.3. EXP. N° 04749-2012-PA/TC

En su fundamento 3, establece que el artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece que toda relación de trabajo donde una persona preste servicios de manera remunerada y subordinada se presume como un contrato a plazo indefinido. Sin embargo, la ley permite que el contrato individual de trabajo sea celebrado por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, siendo la primera opción la regla general y la segunda una excepción, y en el caso de estos contratos sujetos a modalidad, solo pueden celebrarse cuando se cumplan los requisitos y condiciones que la normativa establece (Tribunal Constitucional del Perú, 2014b).

Asimismo, mientras los contratos a plazo indeterminado pueden formalizarse de manera verbal o escrita, los de duración determinada requieren cumplir con ciertas formalidades legales. Entonces, este principio de continuidad garantiza la estabilidad laboral y evita que los empleadores recurran arbitrariamente a contratos temporales para eludir sus obligaciones laborales. Igualmente, ha reafirmado que la contratación por tiempo indefinido debe prevalecer sobre la temporal, la cual solo es válida cuando las funciones a desempeñar tienen un carácter transitorio, es decir, cuando la necesidad del empleador es de naturaleza temporal o accidental.

Debido a la excepcionalidad de los contratos temporales, la legislación impone requisitos estrictos, condiciones especiales y plazos definidos para su celebración, además de prever sanciones cuando se emplean de manera fraudulenta para evadir la contratación indefinida. Dichas sanciones desincentivan prácticas como la simulación de contratos o

el uso indebido de la temporalidad con el propósito de restringir los derechos laborales de los trabajadores. En ese sentido, el artículo mencionado funciona como un límite a la contratación temporal, estableciendo que solo podrá recurrirse a contratos sujetos a modalidad cuando se cumplan las condiciones legales expresamente establecidas y de lo contrario, la relación laboral será considerada de duración indefinida (Tribunal Constitucional del Perú, 2014).

Además, el Tribunal Constitucional ha enfatizado que el principio de continuidad laboral no solo protege el aspecto económico del trabajador, sino que también resguarda su dignidad y estabilidad emocional, en tanto la permanencia en el empleo permite la realización personal y familiar. La incertidumbre respecto a la estabilidad en el trabajo puede generar consecuencias negativas no solo en el ámbito laboral, sino también en el ámbito psicológico y social del trabajador, afectando su calidad de vida. Por ello, el control sobre el uso de contratos temporales se justifica no solo desde una perspectiva económica, sino también desde una visión integral de los derechos fundamentales, posicionando al trabajador como un sujeto de especial protección en las relaciones laborales.

Por otro lado, se reconoce que el incumplimiento de las condiciones legales en la contratación temporal implica que el contrato se torne de manera automática en uno de duración indeterminada, sin necesidad de declaración judicial previa, bastando la constatación de la infracción normativa. Esta consecuencia busca fortalecer el cumplimiento efectivo del principio de continuidad laboral y evitar que los trabajadores tengan que iniciar largos y costosos procesos judiciales para hacer valer su derecho; así, el TC reitera que la estabilidad en el empleo debe ser la regla general y que cualquier excepción a ella debe ser interpretada de manera restrictiva, siempre bajo el respeto a las garantías constitucionales y a los principios protectores del derecho del trabajo.

6.4. Análisis jurisprudencial del Principio de Razonabilidad

6.4.1. EXP. N.º 0896-2009-PHC/TC

En el fundamento cuarto, la presente sentencia explica que la motivación de las resoluciones judiciales es un principio fundamental dentro del debido proceso, ya que garantiza que las decisiones emitidas por los jueces sean razonadas, fundamentadas y coherentes con las peticiones formuladas por las partes en cualquier tipo de

procedimiento. Asimismo, este requisito, reconocido de manera constante en la jurisprudencia, se encuentra respaldado por el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución y su importancia radica en que no solo es un deber de los jueces, sino también un derecho de los ciudadanos que participan en un proceso judicial. Por ello, la existencia de una motivación adecuada permite que las partes comprendan los fundamentos jurídicos y fácticos de la decisión adoptada, lo que evita arbitrariedades, además, la exigencia de motivación facilita el control jurisdiccional y la posibilidad de interponer recursos cuando una resolución carece de fundamentos suficientes o vulnera derechos (Tribunal Constitucional del Perú, 2009).

Aunado a lo anterior, la motivación de las resoluciones judiciales cumple una doble función: por un lado, garantiza que la administración de justicia se desarrolle dentro del marco constitucional y legal, conforme a los artículos 45 y 138 de la Constitución; por otro, permite que los justiciables ejerzan efectivamente su derecho de defensa, lo que significa que las personas involucradas en un proceso pueden conocer las razones de una decisión y, en caso de discrepancia, impugnarla adecuadamente ante instancias superiores.

Asimismo, la Constitución establece que toda resolución judicial debe cumplir con ciertos requisitos fundamentales para garantizar la legalidad y legitimidad de las decisiones de los jueces. En primer lugar, se exige que la motivación de estas resoluciones se realice por escrito, lo que permite dejar constancia verificable de los fundamentos en los que se basa la decisión. Además, la resolución debe mencionar de manera expresa tanto la normativa aplicable al caso como los hechos concretos que sustentan la decisión, evitando la arbitrariedad en la administración de justicia y asegurando que las decisiones judiciales no se basen en criterios subjetivos o discrecionales, sino en un análisis legal y fáctico debidamente fundamentado. De este modo, la motivación de las resoluciones no solo es una obligación para los jueces, sino también un derecho de los ciudadanos, quienes tienen el derecho de conocer las razones de una decisión que afecta sus intereses y, en caso de desacuerdo, impugnarla de manera adecuada.

En esta línea, el TC ha señalado que la exigencia de motivación establecida en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución tiene un doble propósito. Por un lado, garantiza que los jueces de cualquier instancia expliquen con claridad los argumentos jurídicos en los que se basan para resolver una controversia, asegurando así que el ejercicio de la función

judicial se realice en estricto cumplimiento de la ley. Por otro lado, esta motivación cumple un papel esencial en la protección del derecho de defensa de los justiciables, ya que permite que las partes comprendan las razones de la decisión y, si corresponde, presenten los recursos legales necesarios para cuestionarla (Tribunal Constitucional del Perú, 2009).

Además, la sentencia cita jurisprudencia relevante que indica que el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales exige que los jueces, al dictar sus decisiones, expliquen de manera clara, objetiva y fundamentada las razones que los llevan a resolver un caso de determinada manera. Dichas razones deben sustentarse tanto en la normativa vigente aplicable como en los hechos debidamente acreditados en el proceso, pues, la finalidad de este principio es garantizar la transparencia en la administración de justicia, evitando resoluciones arbitrarias. Sin embargo, es importante aclarar que este derecho no puede ser utilizado como un mecanismo para volver a debatir o revisar el fondo del asunto ya resuelto por los jueces ordinarios, es decir, la motivación de una resolución no implica que se deba reexaminar el caso en sí, sino que se debe verificar si la decisión emitida cumple con los estándares de argumentación exigidos por el ordenamiento jurídico.

En este sentido, cuando se analiza si una resolución judicial ha vulnerado el derecho a la debida motivación, la revisión debe centrarse en los fundamentos expresados en la propia resolución cuestionada. Por ende, si bien pueden examinarse otras pruebas o documentos del expediente, esto solo debe servir para contrastar la coherencia de la decisión, pero no para realizar un nuevo juicio sobre el fondo del caso, pues, el juez constitucional, en este tipo de procesos, no tiene la función de valorar nuevamente el mérito de la causa, sino únicamente de verificar si la resolución impugnada se basa en un razonamiento lógico y objetivo. Por lo tanto, su labor consiste en determinar si el juez que emitió la decisión actuó con independencia e imparcialidad y si su interpretación del derecho fue adecuada, sin incurrir en arbitrariedad ni en valoraciones subjetivas o contradictorias (Tribunal Constitucional del Perú, 2009).

Por otro lado, la importancia de la presunción de contratación a plazo indeterminado radica en su función protectora de los derechos fundamentales del trabajador, entre ellos, el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral y a la seguridad social. Estos derechos están reconocidos tanto en la Constitución como en convenios internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado peruano. En este sentido, cualquier excepción a la regla

general de la contratación indefinida debe ser interpretada restrictivamente, de manera que solo se admita el uso de contratos temporales en casos específicos y justificados, como cuando existen necesidades productivas transitorias o proyectos de duración limitada; de esta manera, se evita que las relaciones laborales sean precarizadas mediante el uso abusivo de contratos de duración determinada, lo cual afectaría gravemente la protección que el ordenamiento jurídico pretende otorgar a los trabajadores.

Asimismo, el TC ha resaltado que la estabilidad laboral no solo cumple una función de protección individual, sino también una función social, ya que proporciona a los trabajadores la seguridad necesaria para desarrollar un proyecto de vida digno y contribuye a la cohesión social y al fortalecimiento del Estado de Derecho. En consecuencia, toda práctica empresarial dirigida a desconocer la naturaleza indefinida de la relación laboral mediante simulaciones o fraudes debe ser objeto de sanción y corrección; enmarcándose esta interpretación en el principio de primacía de la realidad, según el cual la verdadera naturaleza de la relación laboral prevalece sobre las formas o denominaciones que las partes puedan haberle asignado. Entonces, si un trabajador presta servicios de manera personal, continua, subordinada y remunerada, la relación deberá considerarse de carácter indefinido, independientemente del nombre o tipo de contrato suscrito.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

A. Enfoque

Para la presente investigación, el enfoque escogido es el cualitativo, el cual se define como una perspectiva metodológica que se centra en la interpretación profunda de los fenómenos, más que en la medición cuantitativa de los mismos. En este tipo de investigación, el objetivo principal es comprender los significados, contextos, experiencias y procesos que subyacen a los datos documentales, tales como libros, artículos académicos, informes, tesis, entre otros. A través del análisis de estos documentos, los investigadores buscan identificar patrones, temas recurrentes, categorías emergentes y relaciones entre conceptos que permiten una comprensión detallada de un fenómeno o problema de investigación. A diferencia de la investigación cuantitativa, que se enfoca en la objetividad, las cifras y la generalización, el enfoque cualitativo se interesa por las particularidades del contexto y la interpretación subjetiva de los datos. Además, el enfoque cualitativo fomenta una flexibilidad en la investigación, permitiendo que los hallazgos evolucionen a medida que el análisis se va desarrollando (González, 2021).

Asimismo, al aplicarse el enfoque cualitativo, las unidades de estudio de la presente investigación serán la doctrina, derecho comparado y jurisprudencia relevante, al cual se le aplicará el método de análisis interpretativo propio del derecho laboral como lo es la interpretación pro trabajador, privilegiando siempre la opción más beneficiosa para el trabajador ante situaciones de ambigüedad; ya que se fundamenta en la doctrina jurídica especialmente las que tratan el principio de continuidad y las interrupciones laborales, que resalta la naturaleza protectora del derecho laboral frente a la desigualdad entre empleador y trabajador; además, el derecho comparado como en los casos de Latinoamérica, refuerza esta línea interpretativa.

De igual forma, la jurisprudencia nacional e internacional incluyendo al Tribunal Constitucional y a la Corte Interamericana de Derechos Humanos que han consolidado este principio como eje para garantizar una protección efectiva de los derechos laborales.

B. Método

Para la presente investigación se emplea el método hermenéutico, el cual consiste en una técnica interpretativa orientada a comprender, analizar y explicar el significado de los textos jurídicos sean normativos, jurisprudenciales o doctrinales dentro de su contexto específico; es así que este enfoque parte de la premisa de que el Derecho no debe ser entendido como un sistema cerrado de normas aplicables de manera mecánica, sino como

un fenómeno normativo que requiere ser interpretado considerando su finalidad, sus principios subyacentes y el entorno social, político y cultural en el que se desarrolla (Ramírez, 2019).

En este sentido, el método hermenéutico resulta especialmente pertinente para alcanzar los objetivos específicos de esta investigación; es así que el análisis hermenéutico de la jurisprudencia seleccionada permitirá comprender cómo los tribunales han interpretado y aplicado dicho principio, revelando posibles contradicciones, insuficiencias o desarrollos jurisprudenciales que suplan omisiones normativas; esta aproximación facilitará no solo una evaluación crítica del marco normativo actual, sino también la formulación de propuestas orientadas a su mejora y adecuación al respeto de los derechos laborales fundamentales.

C. Unidades de estudio o jurisprudencia analizable

En cuanto a esta investigación se analizarán ocho sentencias de ámbito nacional que guardan una relación directa con el problema de estudio, específicamente en torno al principio de continuidad laboral; las cuales han sido seleccionadas por su relevancia jurídica y provienen exclusivamente de tribunales superiores, como el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. Las sentencias analizadas serán: Exp. N° 976-2001-AA/TC, Casación N° 5807-2009, Casación Laboral N° 18751-2017 Lima, Casación Laboral N° 16734-2016 Lima Este, Exp. N° 04131-2012-PA/TC, Exp. N° 04749-2012-PA/TC y Exp. N° 0896-2009-PHC/TC. De esta manera, se ha delimitado el análisis únicamente a estas ocho resoluciones nacionales, prescindiendo del estudio de jurisprudencia internacional.

D. Técnica

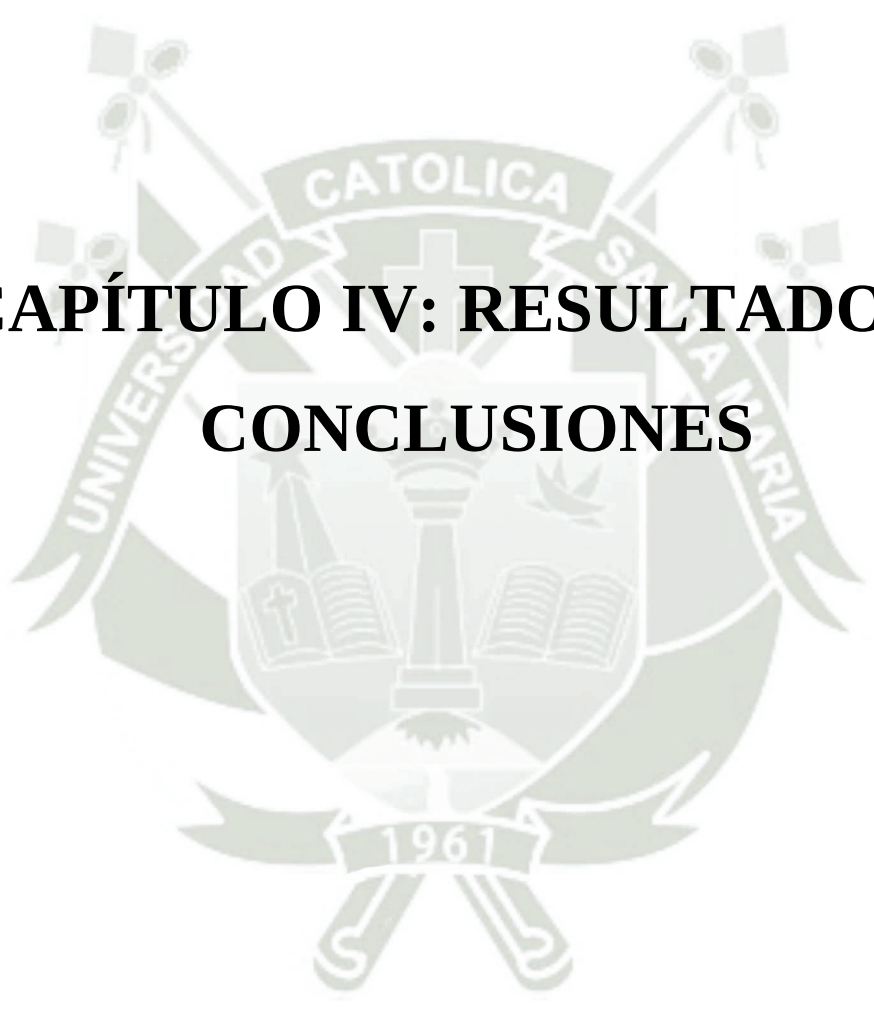
Para la presente investigación, la técnica será la observación documental, la cual se refiere al proceso sistemático de recopilar, analizar y examinar documentos escritos, tales como leyes, sentencias, informes, publicaciones académicas y otros textos relevantes, con el fin de obtener información que permita abordar una problemática jurídica específica. Esta técnica permite al investigador explorar la evolución, interpretación y aplicación de las normas jurídicas, así como comprender el contexto social, político y cultural en el que se insertan. A través de la observación documental, el investigador puede identificar patrones, interpretaciones jurisprudenciales, tendencias legislativas y enfoques doctrinales que han influido en la construcción del derecho (Martínez, 2020).

E. Instrumento

Para la presente investigación, el instrumento empleado es el de la ficha de observación documental, la cual es una herramienta utilizada en la investigación documental que permite organizar y registrar de manera sistemática los datos relevantes extraídos de los documentos consultados. Esta ficha se utiliza principalmente para facilitar el proceso de análisis, ya que permite al investigador estructurar la información de manera ordenada, asegurando que se recogen los aspectos más significativos de cada fuente. En una investigación documental, la ficha de observación se confecciona a partir de un documento específico, en la que se anotan aspectos clave como el título, autor, año de publicación, contexto, objetivos del documento, hipótesis o enfoques presentados, y las ideas principales (Vega, 2018).

F. Cronograma de trabajo

ELABORACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO
	2025						
ACTIVIDADES							
1. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN	X	X					
2. REDACCIÓN DEL MARCO TEÓRICO			X	X			
3. REDACCIÓN DEL ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL					X		
4. REDACCIÓN DE LAS CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS						X	
5. ENTREGA DEL BORRADOR FINAL							X



CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Establecer la existencia de un dispositivo normativo que regule un plazo exacto para que se configure una interrupción del vínculo laboral que ponga fin a la continuidad laboral de una relación laboral sujeta de la actividad privada de un obrero municipal.

En nuestro ordenamiento jurídico, no se encuentra establecido un dispositivo normativo que regule expresamente un plazo exacto que, al cumplirse, permita configurar de manera automática una interrupción del vínculo laboral en el contexto de una relación sujeta al régimen laboral de la actividad privada, aplicable a los obreros municipales, en otras palabras, no existe una norma legal específica que establezca una cantidad de días, semanas o meses cuya superación genere por sí sola el cese de la continuidad en las contrataciones laborales dentro del régimen privado; por lo que, se advierte un vacío normativo que obliga a los jueces a acudir a otros mecanismos de interpretación para resolver controversias acerca del principio de continuidad que debería prevalecer como regla general, pero al no existir una norma objetiva, se aplica el criterio de razonabilidad.

Entonces, existe una ausencia en el ámbito del derecho laboral que determine con claridad el plazo exacto tras el cual debe considerarse que el vínculo laboral ha cesado de manera definitiva, y frente a este vacío normativo, la jurisprudencia ha asumido un rol interpretativo para llenar ese espacio, siendo relevantes las Casaciones Laborales N.º 18751-Lima y N.º 16734-Lima, las cuales han adoptado como criterio la razonabilidad del juez, lo que implica que el juzgador evalúe si, dadas las circunstancias específicas del caso, resulta razonable considerar que el vínculo se ha extinguido. Sin embargo, al no estar definida en una norma legal, esta razonabilidad se convierte en un parámetro abierto, con márgenes amplios y, muchas veces, subjetivos, generando una falta de uniformidad en su aplicación, pues distintos jueces pueden llegar a conclusiones disímiles ante casos similares. A pesar de ello, esta figura ha funcionado como una herramienta para adaptar la interpretación del derecho a situaciones concretas.

Asimismo, ambas casaciones mencionadas resaltan que es imprescindible considerar las particularidades de cada caso concreto al momento de evaluar la existencia o no de un vínculo laboral vigente, y entre los factores a analizar, se encuentran el tiempo que ha transcurrido entre la finalización del contrato anterior y la suscripción de uno nuevo, así como la naturaleza de las funciones desempeñadas antes y después. Pero, si bien estos criterios buscan otorgar una respuesta más equitativa y contextualizada, también evidencian la inseguridad jurídica que puede derivarse de la falta de una norma expresa.

Entonces, la razonabilidad judicial actúa como un principio auxiliar, que permite suplir la omisión legislativa, pero también traslada al juez una gran responsabilidad interpretativa, generando un estándar flexible, pero discutible en cuanto a su predictibilidad.

Por ello, en el contexto de los obreros municipales sujetos a lo que es el régimen laboral privado, esta falta de uniformidad genera una inseguridad jurídica, puesto que trabajadores en situaciones similares pueden recibir soluciones diferentes, dependiendo evidentemente del juez que evalúe su caso. Por ende, aunque la jurisprudencia, emitida por la Corte Suprema, se considera como una fuente normativa, su contribución en la problemática planteada en esta investigación no ha consistido en fijar normas claras o uniformes, sino más bien se ha centrado en reiterar que debe analizarse cada caso concreto bajo lo que son los criterios de razonabilidad del juez. No obstante, este criterio al ser subjetivo resulta ser problemático así, el vacío normativo persiste, generando múltiples interpretaciones dentro de nuestro propio sistema.

También, esta falta de claridad normativa respecto al tiempo necesario para considerar extinguida la continuidad laboral no solo perjudica al trabajador, sino también al empleador, particularmente a las entidades municipales que contratan bajo el régimen de la actividad privada, pues, dicha ambigüedad deja a estas instituciones en una situación de constante incertidumbre jurídica, ya que, al no existir un criterio objetivo y uniforme, cualquier interrupción en la relación laboral podría ser interpretada judicialmente como una suspensión temporal y no como un cese definitivo, y como consecuencia, las municipalidades enfrentan un alto riesgo de contingencias legales, como demandas por reposición, pagos retroactivos de beneficios sociales o incluso indemnizaciones por despido arbitrario. Esta inseguridad no solo complica la planificación contractual y presupuestal, sino que también debilita la estabilidad del sistema de contratación pública, evidenciando cómo la ausencia de un marco legal específico afecta directamente la eficiencia en la gestión de recursos humanos, especialmente en lo relativo al personal obrero, generando tensiones permanentes entre el respeto a los derechos laborales y la sostenibilidad operativa de los gobiernos locales.

De igual modo, debe señalarse que las decisiones judiciales que han abordado esta problemática en nuestro país tampoco ofrecen un estándar temporal uniforme, ya que existen resoluciones que han considerado que lapsos de hasta tres meses sin vínculo contractual no rompen la continuidad, mientras que otras han determinado que incluso un

20 días podría configurarla, dependiendo de las circunstancias específicas. Así, la aplicación de la “razonabilidad” judicial no ha permitido unificar criterios en cuanto a la duración que justificaría la pérdida de continuidad laboral, dejando la solución a la interpretación discrecional de cada juzgado o sala.

En este contexto, la problemática en torno a la determinación del cese del vínculo laboral en el régimen privado aplicable a los obreros municipales se agrava por la falta de una regulación diferenciada que atienda sus particularidades, pues, aunque formalmente estos trabajadores se rigen por la legislación laboral común, la realidad es que su contratación suele responder a necesidades específicas y temporales de la administración pública, lo que conlleva a contratos a plazo fijo y, muchas veces, con interrupciones entre uno y otro. Sin embargo, como no existe una norma que regule expresamente los efectos jurídicos de estos períodos de inactividad, resulta extremadamente complejo identificar en qué momento se extingue definitivamente la relación laboral, y esta indefinición legal genera un escenario de inseguridad tanto para el trabajador, que no sabe si puede reclamar continuidad, como para la entidad municipal, que podría enfrentarse a demandas inesperadas por despido arbitrario, pago de beneficios sociales o reposición. En este sentido, la situación de los obreros municipales evidencia un vacío normativo que deja al criterio judicial la determinación de cuestiones fundamentales, afectando la claridad y certeza que deberían guiar las relaciones laborales.

Además, en ausencia de una norma expresa que delimite con claridad cuándo se produce la ruptura definitiva del vínculo, los jueces han tenido que acudir a la doctrina laboral como fuente interpretativa para resolver estos casos. No obstante, esta doctrina tampoco ha logrado fijar un criterio uniforme o un plazo determinado que pueda ser aplicado de forma general a los obreros municipales bajo el régimen de la actividad privada. Por ello, se recurre a un análisis caso por caso que toma en cuenta factores como la duración del intervalo entre contratos, la continuidad en las funciones desempeñadas, y la existencia o no de comunicación formal de cese, lo que, si bien permite una cierta flexibilidad, también introduce un alto grado de subjetividad en las decisiones judiciales, afectando el principio de predictibilidad y estabilidad en el empleo público, puesto que, los trabajadores quedan en una posición incierta, sin saber con certeza cuándo ha terminado su vínculo legal, mientras que las municipalidades enfrentan el riesgo de asumir obligaciones retroactivas.

Por lo tanto, no puede afirmarse que exista actualmente un parámetro normativo con fuerza vinculante que determine, por sí mismo, cuándo se extingue la continuidad en las

contrataciones laborales de los obreros municipales; la inexistencia de dicho parámetro ha promovido el uso reiterado de conceptos ambiguos, lo que convierte a la razonabilidad en una categoría indeterminada que se aplica en función de la percepción del juez, sin respaldo en una regla concreta o plazo temporal definido; lo mencionado es especialmente problemático en un Estado de Derecho, donde el principio de legalidad debe prevalecer sobre apreciaciones subjetivas.

Ante esta realidad, es necesaria una reforma normativa que precise los supuestos en los que se entiende que se ha producido el quiebre del vínculo laboral, en especial cuando se trata de contratos sucesivos con interrupciones; esta reforma debería establecer plazos concretos, reglas específicas para su cómputo y criterios objetivos que garanticen que tanto empleadores como trabajadores puedan anticipar con claridad las consecuencias jurídicas de las pausas contractuales; tal propuesta permitiría uniformar criterios y reducir la litigiosidad en este campo.

Mientras ello no ocurra, se mantendrá una situación de inseguridad jurídica que afecta principalmente a los trabajadores más vulnerables, como los obreros municipales, cuya contratación depende muchas veces de factores políticos, presupuestales o administrativos, ajenos a su voluntad. En este escenario, la falta de un dispositivo normativo claro fortalece prácticas arbitrarias, en las que las entidades empleadoras pueden suspender o interrumpir contrataciones sin temor a consecuencias legales inmediatas, generando una situación de inestabilidad laboral constante.

Finalmente, debe reconocerse que el desarrollo de una regulación específica sobre este punto no solo beneficiaría a los trabajadores, sino también a las propias entidades públicas, al permitirles establecer con mayor precisión políticas de contratación y cese que respeten el marco legal y eviten conflictos judiciales innecesarios. Un marco normativo claro serviría como punto de referencia para todas las partes, y contribuiría al fortalecimiento de un sistema laboral más justo, eficiente y predecible en el ámbito del empleo público local.

Entonces, la ausencia de una norma clara y específica que determine cuándo se extingue la continuidad del vínculo laboral en el régimen privado aplicable a los obreros municipales ha generado un vacío legal que afecta tanto a trabajadores como a empleadores, además de que esta falta de regulación ha obligado a los jueces a interpretar los casos con base en criterios como la razonabilidad, que, al no estar objetivamente

definidos, dan lugar a decisiones dispares e impredecibles. Por ello, como resultado, trabajadores en situaciones similares pueden recibir respuestas judiciales diferentes, lo que atenta contra el principio de seguridad jurídica, y este problema se agrava por la particularidad de las contrataciones municipales, que suelen ser a plazo fijo y sujetas a necesidades institucionales, haciendo aún más difícil determinar si una interrupción contractual implica un cese definitivo. Por otro lado, la jurisprudencia, si bien ha tratado de llenar este vacío, no ha establecido un estándar uniforme, limitándose a reiterar la importancia del análisis caso por caso, y esta situación de ambigüedad genera tensiones permanentes entre la protección de los derechos laborales y la eficiencia en la gestión pública, provocando un entorno de alta litigiosidad e incertidumbre. Además, impacta negativamente en la planificación y sostenibilidad de los gobiernos locales, que se ven expuestos a demandas por reposición o indemnización. Por ello, resulta urgente una reforma normativa que defina con precisión los supuestos de quiebre del vínculo laboral, estableciendo plazos y criterios objetivos que unifiquen la interpretación jurídica, pues, una regulación clara y predecible no solo garantizaría mayor equidad para los trabajadores, sino también una gestión pública más ordenada y transparente, caso contrario es que mientras esta reforma no se concrete, continuará la inseguridad jurídica y la inestabilidad laboral de miles de obreros municipales.

Determinar la relevancia de las Casaciones Laborales N°18751-2017 Lima o N° 16734-2016 Lima Este, como únicos dispositivos normativos para evidenciar la existencia de una interrupción del vínculo laboral en la contratación de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

En ausencia de una norma específica o de un precedente vinculante que regule la interrupción del vínculo laboral, se recurre a la jurisprudencia como criterio orientador. En este caso, las Casaciones Laborales N.º 18751-2017 Lima y N.º 16734-2016 Lima Este, analizan si los períodos de inactividad entre contratos modales, los cuales son contratos laborales a duración determinada, deben considerarse como una verdadera interrupción del vínculo laboral o no, con el objeto de determinar si dichos lapsos afectan el cómputo del plazo máximo permitido por ley para este tipo de contratos, y en caso de que no haya una real desconexión laboral, se debería considerar que existe continuidad.

Entonces, en primer lugar, la Casación Laboral N° 16734-2016 Lima Este se analizó si hubo una infracción normativa por parte de la empresa al aplicar de forma incorrecta el artículo 77, inciso d), e ignorar el artículo 74 del D.L. N.º 728, por su parte el artículo 77

establece que un contrato modal puede convertirse en uno de duración indeterminada si se demuestra fraude o simulación, mientras que el artículo 74 permite firmar varios contratos temporales sucesivos, siempre que no superen los 5 años y respondan a necesidades empresariales. En base a ello, la empresa sostuvo que los contratos firmados con el trabajador fueron válidos, pues existió solución de continuidad entre ellos, el trabajador cobró su liquidación tras cada uno y no se superó el límite establecido, por ello, argumenta que no se configuró una relación laboral continua ni fraudulenta.

Por otro lado, para saber si el artículo 74 del D.S. N.º 003-97-TR es aplicable en un caso concreto, primero se debe entender adecuadamente su contenido, para ello, la Corte enuncia que este artículo regula la figura de la contratación temporal sucesiva o en cadena, que permite a los empleadores celebrar varios contratos a plazo fijo con un mismo trabajador, siempre que se respeten los límites legales y las formalidades establecidas. Dicha práctica es válida siempre y cuando no se utilice como medio para encubrir una relación laboral continua con el fin de evitar la estabilidad laboral del trabajador, es decir, si se celebran contratos sucesivos con fines lícitos, dentro del plazo legal permitido y sin fraude, esta modalidad está permitida por el ordenamiento jurídico. Asimismo, presumir que toda contratación sucesiva es fraudulenta atentaría contra el derecho constitucional al trabajo, por ello en cada contrato debe cumplirse con el objeto y requisitos específicos de la modalidad utilizada, conforme a lo que indica la normativa pertinente.

Por lo tanto, se concluye que, respecto a ese caso y del análisis de los antecedentes, en primer lugar, el trabajador suscribió diversos contratos a plazo fijo bajo modalidad, los cuales fueron prorrogados en múltiples oportunidades, y al finalizar cada uno de los primeros cuatro periodos contractuales, el empleador procedió a liquidar al trabajador, abonándole los beneficios sociales correspondientes, lo que evidencia la formal conclusión de cada vínculo laboral, pero, se destaca que, en el último periodo, el contrato por exportación no tradicional aún estaba vigente al momento de la demanda. Además, las órdenes de compra emitidas por la empresa extranjera vinculada a este contrato justifican su legalidad y necesidad; asimismo, se verifica que el tiempo total de duración de los contratos, incluidas sus prórrogas, no excedió el límite de 5 años establecido por ley.

De igual manera, otro aspecto relevante es que entre la finalización de un contrato y el inicio de otro existieron periodos de interrupción superiores a 20 días, lo que demuestra que no hubo una prestación continua e ininterrumpida de servicios, por ello, cada contrato

constituyó un nuevo vínculo laboral autónomo y no una simulación de relación permanente. Por lo tanto, la Corte Suprema ha establecido un criterio temporal importante para determinar si existe continuidad en una relación laboral, pues, según este criterio, si entre un contrato y otro transcurren menos de 20 días, se presume que no hubo una verdadera interrupción y, por tanto, se trataría de una misma relación laboral. Asimismo, este plazo sirve como referencia para evaluar si los contratos sucesivos encubren una relación continua; en cambio, si pasan más de 20 días, debe considerarse que se trata de un nuevo vínculo laboral, buscando evitar simulaciones y protegiendo la estabilidad del trabajador. Sin embargo, no es una regla absoluta, pero orienta el análisis judicial, y su aplicación depende de las circunstancias de cada caso.

Por otro lado, la Casación Laboral N° 18751-2017 Lima establece que en segunda instancia se confirmó una sentencia previa y ordenó el pago a la demandante, al determinar que existió continuidad en la prestación de sus servicios, y aunque la trabajadora firmó contratos de locación, se acreditó que antes del contrato CAS de 2009 ya había suscrito un contrato administrativo de servicios y una cláusula adicional, lo que demostraba una relación laboral constante. Por ello, la Sala concluyó que no se podía alegar el inicio de una nueva modalidad contractual ajena a la anterior, incluso se reconoció que, pese a una aparente interrupción entre marzo y abril de 2009, la demandante seguía trabajando, como lo prueban documentos oficiales del ministerio de agricultura que elogian su desempeño.

Asimismo, en dicha sentencia confirmatoria, se señaló que pequeños periodos sin actividad laboral entre contratos no deben tomarse como una ruptura de la relación laboral, basándose en el criterio de la Casación N.º 2048-2015 Loreto y en la carga dinámica de la prueba, la cual exige que quien afirma una interrupción debe probarla. En este caso, la entidad demandada solo mencionó que hubo una pausa entre el 1 de marzo y el 14 de abril de 2009, pero no presentó pruebas que demuestren que la trabajadora realmente dejó de prestar servicios. Por ello, no se puede afirmar que se inició una nueva relación contractual sin conexión con la anterior, y reconocer esa supuesta desvinculación implicaría vulnerar el principio de continuidad laboral.

Por lo tanto, respecto a este argumento, se concluye que el criterio judicial establece que la carga de la prueba recae en quien afirma que hubo una interrupción en la relación laboral, es decir, si un empleador sostiene que el vínculo laboral se rompió, debe demostrarlo con pruebas claras, y de no hacerlo, se presume que la relación laboral fue

continua. Dicha presunción favorece al trabajador y protege el principio de estabilidad en el empleo, por ello, la contraparte, en este caso el trabajador, no está obligado a probar la continuidad, garantizando una mayor protección a los derechos del trabajador.

Por otro lado, respecto a la solución del caso, la Corte estableció que durante el proceso se analizó la relación laboral de la demandante con la entidad demandada, verificándose que sus servicios fueron prestados entre el 1 de marzo de 2005 y el 28 de febrero de 2014, mediante contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios (CAS). No obstante, la entidad alegó que hubo una interrupción de 45 días en esa relación, específicamente del 1 de marzo al 14 de abril de 2009, y para refutar dicha interrupción, la trabajadora presentó 2 documentos, una felicitación del Ministerio de Agricultura por su labor y un informe dirigido por ella misma al director general, pero ninguno prueba de manera directa que laboró durante ese periodo, puesto que, el primero solo acredita reconocimiento, y el segundo tiene fecha anterior al lapso en cuestión, por lo que no sirven como evidencia efectiva.

Entonces, dado que no se acreditó trabajo en esos 45 días, se concluyó que la relación laboral no fue continua ni ininterrumpida, por ello, el servicio se divide en dos periodos: del 1 de marzo de 2005 al 28 de febrero de 2009, y del 15 de abril de 2009 al 28 de febrero de 2014, impidiendo aplicar el principio de continuidad laboral. En consecuencia, el primer periodo quedó afectado por el plazo prescriptorio, ya que el límite para presentar una demanda sobre esos derechos venció en febrero de 2013, pero la acción fue interpuesta recién en mayo de 2014. Por tanto, la trabajadora perdió el derecho a reclamar beneficios de esa primera etapa y se determinó que la Sala aplicó incorrectamente la norma sobre prescripción laboral.

Asimismo, se señala que la interrupción impide considerar que se trató de una relación continua, por tanto, el segundo periodo constituye un nuevo vínculo laboral, establecido mediante CAS, con reglas y condiciones propias, entonces, dado que no existe conexión directa entre ambos periodos, no corresponde acumularlos para reclamar derechos laborales como si se tratara de una sola relación continua, por ende, la contratación del segundo periodo es válida por sí misma, inaplicando el principio de continuidad laboral.

De igual manera, la Corte discrepó del criterio adoptado por la Sala respecto a la Casación N.º 2048-2015-LORETO, ya que considera que existen diferencias entre ese caso y el presente, pues, en la casación citada se trataba de una relación laboral pública, mientras

que en este proceso se discute una relación de naturaleza privada, lo que implica un marco legal distinto. Además, en ese caso las interrupciones entre contratos eran mínimas, como uno o dos días, lo que permitió aplicar la protección de la Ley N.º 24041. En cambio, en este caso hubo una interrupción de 45 días, sin indicios de que se haya utilizado para perjudicar a la trabajadora, ya que fue consecuencia del término natural de un contrato CAS y la posterior suscripción de otro, tras un concurso en el que ella participó. Por ende, la Sala concluye que la Sala Superior interpretó incorrectamente el Decreto Legislativo N.º 1057, y declara fundada la causal invocada.

Por lo tanto, se concluye que, respecto al principio de continuidad laboral, el cual es una figura jurídica que busca proteger la estabilidad en el empleo, presumiendo que, ante la existencia de varios contratos sucesivos, podría estarse encubriendo una relación laboral continua y no fragmentada, además que impide que empleadores simulen contratos temporales o sucesivos para evitar el reconocimiento de derechos laborales, como la estabilidad, antigüedad o beneficios sociales. Sin embargo, cuando entre un contrato y otro existe una interrupción significativa, como en el caso analizado, donde hubo un lapso de 45 días, se debilita la presunción de continuidad, ya que ese espacio de tiempo puede interpretarse como una desvinculación efectiva, lo cual da lugar a considerar que se trata de un nuevo vínculo laboral independiente. Por ello, dicho plazo sirve como parámetro para los jueces al momento de decidir si existe o no una relación laboral ininterrumpida, aunque no constituye una regla rígida.

Entonces, si los contratos están separados por un periodo amplio y no hay indicios de simulación, es razonable concluir que se trata de relaciones laborales distintas. No obstante, la evaluación debe hacerse caso por caso, considerando factores como la naturaleza de las funciones, la voluntad de las partes, la existencia de convocatorias públicas, la reiteración de las contrataciones y la continuidad real en el servicio prestado.

Por último, se concluye que, en materia laboral, no existe una norma legal específica que regule expresamente los parámetros, consecuencias y la implicación de la interrupción entre contratos en el régimen laboral de la actividad privada. Por ello, las Casaciones Laborales N.º 18751-2017 Lima y N.º 16734-2016 Lima Este se han convertido en referencias jurisprudenciales para determinar si hubo o no una interrupción del vínculo laboral, sirviendo como criterios orientadores para los jueces, especialmente en casos donde se discute la continuidad de la relación de trabajo, para efectos de reconocer beneficios sociales u otros derechos laborales. Por ello, a falta de una disposición

normativa concreta, estas casaciones permiten interpretar cuándo los contratos sucesivos configuran una relación continua o, por el contrario, revelan vínculos laborales distintos, y de esa manera, la jurisprudencia cumple una función supletoria en la resolución de controversias, garantizando poca uniformidad en la aplicación del principio de continuidad laboral, pues, ambos establecen dos plazos distintos para verificar si hubo o no una interrupción.

Analizar la afectación del principio de continuidad laboral en interrupciones laborales mayores a 20 días, como se establece en la Casación Laboral N°16734-2016 Lima Este, o 45 días, como se establece en la Casación Laboral N°18751-2017 Lima.

En primer lugar, el principio de continuidad laboral, según la Casación N° 821-2021, sostiene que el contrato de trabajo debe entenderse como una relación estable y duradera entre el trabajador y el empleador, ya que representa la principal fuente de ingresos del primero, protegiendo la estabilidad del empleo y favoreciendo que los contratos sean por tiempo indefinido en lugar de temporales, siempre que los hechos y la realidad del caso lo permitan. Por ello, la ley laboral, bajo este enfoque, busca que el vínculo laboral se mantenga en el tiempo, incluso si existen interrupciones ocasionales en la relación, las cuales no necesariamente significan el fin del contrato, además de que, se limita la posibilidad de que el empleador modifique unilateralmente las condiciones laborales.}

Asimismo, el TC en el EXP N° 03976-2012-PA/TC establece que toda prestación de servicios personales, remunerados y bajo subordinación, se presume como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, según el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual reconoce que el contrato individual de trabajo puede celebrarse de manera verbal o escrita si es por tiempo indefinido, mientras que los contratos sujetos a modalidad, es decir, por tiempo determinado, necesariamente deben cumplir con condiciones específicas establecidas por la ley, y de esta manera se regula la aplicación del principio de continuidad laboral, el cual actúa como un freno a la utilización generalizada de contratos temporales.

Por ello, el TC ha señalado que existe una preferencia legal por los contratos indefinidos, mientras que los de duración determinada son considerados excepcionales y válidos únicamente cuando las funciones a desarrollar son de carácter temporal o accidental. Debido a esta excepcionalidad, la normativa exige el cumplimiento de requisitos formales estrictos y limita su uso para evitar prácticas abusivas. Asimismo, contempla sanciones

en los casos en que estos contratos temporales se utilicen con fines fraudulentos, como la simulación, para eludir la contratación indefinida.

En la misma línea, el TUO del Decreto Legislativo 728 regula en varios artículos la importancia y los efectos del principio de continuidad, tal es el caso del artículo 38, el cual sanciona la extinción del contrato de trabajo por causales distintas a las reguladas en el artículo 16, estableciendo una indemnización por despido arbitrario, la cual constituye una compensación económica a favor del trabajador cuando es cesado sin causa justificada, y su monto equivale a una remuneración y media mensual ordinaria por cada año completo de servicios, hasta un máximo de 12 sueldos, pero si el trabajador no ha cumplido un año completo, la indemnización se calcula de manera proporcional, considerando dozavos y treintavos, según corresponda. Sin embargo, este derecho solo es exigible cuando el trabajador ha superado el período de prueba, garantizando que la relación laboral se ha consolidado.

Entonces, la importancia de esta indemnización radica en su función protectora del empleo y su rol disuasivo frente a despidos injustificados, relacionándose directamente con el principio de continuidad laboral, ya que ambos buscan preservar la estabilidad en el trabajo y desalentar el uso arbitrario del despido, pues, al establecer consecuencias económicas para el empleador que rompe el vínculo laboral sin causa, se refuerza lo establecido en la legislación por la preferencia a las relaciones laborales indefinidas, protegiendo no solo la permanencia del trabajador en el puesto, sino también su sustento económico, al otorgarle un trabajo estable.

Aunado a ello, el artículo 77 establece que los contratos modales, es decir, aquellos celebrados por un tiempo determinado, pueden convertirse en contratos a plazo indeterminado si el empleador desnaturaliza su uso, y esto ocurre, por ejemplo, cuando el trabajador continúa prestando servicios después de la fecha de vencimiento del contrato sin una renovación formal, o cuando las prórrogas superan el límite legal permitido. También, se considera desnaturalizado el contrato cuando se comprueba que hubo simulación o fraude con el objetivo de evadir la contratación indefinida. Por ello, en estos casos, la ley protege al trabajador reconociendo la relación laboral como permanente, prevaleciendo el principio de estabilidad en el empleo y evitando los abusos en el uso de contratos temporales con el objeto de evadir la verdadera naturaleza del vínculo laboral.

Por ende, tanto la jurisprudencia como la ley establecen límites, reglas, efectos y consecuencias con el objetivo de preservar la estabilidad laboral y reforzar el principio de continuidad laboral, pues, su importancia radica en que el vínculo entre empleador y trabajador debe tener una vocación de permanencia en el tiempo, a diferencia de otros contratos, como civiles, que se consuman en un solo acto. Asimismo, este principio busca garantizar la estabilidad del empleo, protegiendo al trabajador frente a la precariedad y a los despidos arbitrarios, pues, su finalidad es resguardar la seguridad en la fuente de trabajo, lo cual se traduce en una clara preferencia por los contratos a plazo indeterminado. En este sentido, el principio de continuidad limita el uso abusivo de la contratación temporal, especialmente en puestos que responden a una necesidad permanente dentro de la organización, además de que el contrato de trabajo es de naturaleza sucesiva, ya que implica prestaciones continuas y repetidas en el tiempo, por lo que no debería extinguirse fácilmente.

Por lo tanto, en base a lo analizado, se considera que el principio de continuidad laboral se ve afectado significativamente cuando se aplica el criterio establecido en la Casación Laboral N° 16734-2016 Lima Este, ya que considera que una interrupción del vínculo laboral mayor a 20 días basta para asumir la existencia de contratos distintos, desconociendo la naturaleza continua y estable del vínculo laboral, lo que vulnera la protección que brinda dicho principio al trabajador. Puesto que, al interpretar que una pausa relativamente breve implica el inicio de una nueva relación laboral, se debilita la estabilidad en el empleo y se favorece la fragmentación del contrato.

En cambio, el criterio de la Casación N° 18751-2017 Lima, que admite interrupciones de hasta 45 días sin considerar roto el vínculo, resulta más coherente con el principio de continuidad, ya que permite que breves periodos de inactividad no afecten la unidad de la relación laboral. Asimismo, esta interpretación reconoce que en el curso de una relación laboral prolongada pueden producirse pausas o ceses temporales por razones diversas, sin que ello deba interpretarse automáticamente como el fin de un contrato y el inicio de uno nuevo.

De este modo, el criterio de los 45 días protege de mejor forma la estabilidad del trabajador, ya que evita el fraccionamiento artificial de la relación laboral y previene prácticas que buscan eludir derechos laborales asociados a la antigüedad, como la indemnización por despido o los beneficios sociales. Además, esta posición refuerza la vocación de permanencia del vínculo laboral y respalda la idea de que la relación de

trabajo, por su naturaleza de tracto sucesivo, debe presumirse como continua mientras no existan pruebas claras de su extinción. Por tanto, establecer un margen más amplio, como el de 45 días, protege mejor los derechos del trabajador y la estabilidad en el empleo, armonizando también con el objetivo del ordenamiento jurídico de garantizar empleos estables y proteger a los trabajadores frente a la precarización de sus derechos.

Indicar la razonabilidad del juez es criterio suficiente para poder evidenciar una interrupción laboral, o es necesaria una regulación normativa a efecto de aplicar el principio de continuidad en una relación laboral de obreros municipales.

En primer lugar, cabe mencionar que, en el derecho laboral la razonabilidad del juez es una herramienta interpretativa relevante, empero no puede considerarse como suficiente cuando se trata de determinar la existencia de una interrupción en el vínculo laboral. En esa línea de razonamiento se tiene que, el criterio de razonabilidad, si bien permite al juez ponderar las circunstancias fácticas y normativas del caso concreto, no puede erigirse como fundamento único para concluir que un periodo de inactividad laboral rompe el principio de continuidad del vínculo y tampoco se puede perder de vista que el principio de razonabilidad, para ser jurídicamente válido, debe de respetar los subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Lo anterior implica que toda decisión judicial que declare interrumpido un vínculo laboral debe, en primer lugar, estar basada en un hecho probado y objetivamente verificable (idoneidad); en segundo lugar, constituir la única alternativa posible para resolver el caso (necesidad); y, en tercer lugar, no generar un perjuicio mayor al trabajador respecto de los fines que se pretende alcanzar (proporcionalidad). Criterios como los expuestos han sido desarrollados, por ejemplo, en la Casación Laboral N.º 09636-2019-Lima, en donde se señaló expresamente que la razonabilidad no puede ser aplicada en abstracto, sino como una técnica de control frente a eventuales decisiones arbitrarias o desproporcionadas, por ende, una simple valoración subjetiva del juez, no basta si no se acompaña de un análisis técnico-jurídico exhaustivo.

El criterio de razonabilidad del juez, si bien permite una valoración jurisprudencial, resulta ser insuficiente cuando no tiene un respaldo normativo específico, principalmente cuando se analiza el caso de los obreros municipales sujetos al régimen de la actividad privada. La falta de una delimitación normativa respecto al “periodo de no labor” ha generado múltiples interpretaciones disímiles por parte de los jueces; en consecuencia, se

ha llegado a socavar la seguridad jurídica y se evidenció una brecha respecto a las decisiones judiciales, afectando los derechos del trabajador.

Asimismo, es importante destacar que, la Casación Laboral N° 18751-Lima y la Casación Laboral N° 16734-Lima emitidas por la Corte Suprema en esta materia evidencian que no existe una postura uniforme sobre el plazo que debe transcurrir para considerar que ha habido una interrupción del vínculo laboral legítima. En algunos casos, se han aceptado interrupciones de semanas, mientras que, en otros, de varios meses, sin que exista un criterio temporal objetivo que permita al juez sustentar su decisión más allá de su propia apreciación; esta dispersión jurisprudencial termina convirtiendo la razonabilidad en un instrumento ambiguo y de difícil aplicación, especialmente cuando se busca proteger derechos fundamentales como lo vendría a ser la estabilidad laboral. Por ello, es necesario evitar esta ambigüedad a través de una regulación normativa clara.

En la realidad se evidencia que muchas entidades públicas, al amparo de la ambigüedad mencionada en párrafos anteriores, utilizan la contratación discontinua como una forma estratégica para evitar reconocer la existencia de una relación laboral continua. En atención a ello, en el caso de los obreros municipales, es común observar contratos sucesivos interrumpidos por breves periodos de “descanso” o “no vinculación” que, en apariencia, rompen la continuidad laboral. No obstante, estos actos muchas veces llegan a ocultar una continuidad fáctica de lo que vendría a ser la prestación del servicio.

En adición, respecto al principio de continuidad laboral, consagrado en nuestro ordenamiento se tiene que, éste presume que toda relación laboral es de duración indefinida, salvo prueba en contrario. Sin embargo, esta presunción pierde fuerza cuando no existen reglas claras sobre qué constituye una verdadera interrupción; en tal contexto, el permitir que un juez actúe únicamente con base en su razonabilidad implica dejar a los trabajadores en una situación de incertidumbre jurídica y ello contradice los principios del Derecho Laboral, como el principio pro operario y de estabilidad laboral, que exigen normas claras para evitar así la arbitrariedad en perjuicio del trabajador más vulnerable.

Dado este contexto, resulta imperioso contar con una regulación que establezca de manera precisa y objetiva un plazo fijo exacto para que se configure una interrupción del vínculo laboral válida. Esta norma debe tener la jerarquía suficiente para ser aplicada con carácter general, ya sea mediante ley, decreto legislativo o jurisprudencia vinculante, y debería establecer que, si el intervalo entre contratos no supera dicho plazo, se presume lo que vendría a ser la continuidad del vínculo laboral; esta solución no solo resultaría como una

protección al trabajador, sino que además facilitaría al juez emitir decisiones razonables, sin depender de interpretaciones que varían según el caso.

Asimismo, se debe considerar que no solo el tiempo es un factor relevante, sino también la naturaleza de las funciones, la periodicidad de lo que es el servicio, y la forma en que se efectuaron las contrataciones. Por ello, una regulación normativa adecuada podría incorporar además criterios cualitativos complementarios al plazo fijo. En ese sentido, la jurisprudencia también puede jugar un rol importante si logra establecer lo que son las líneas doctrinales constantes que lleguen a fijar pautas acerca de cuándo debe entenderse que un vínculo laboral ha sido interrumpido; sin embargo, ello no reemplaza la necesidad de implementar una norma que brinde seguridad jurídica al sistema de contratación pública en nuestro país.

Cabe mencionar que, la existencia de un marco normativo específico, respecto a la problemática mencionada, beneficiaría incluso a las propias entidades municipales, al brindarles una mayor claridad y previsibilidad sobre los efectos de sus decisiones contractuales. Actualmente, muchas veces los empleadores actúan de manera arbitraria, amparándose en la falta de regulación, lo que llega a devenir en procesos judiciales que resultan siendo innecesarios; entonces, con un límite normativo claro, podrían adoptarse decisiones más transparentes y adecuadas al caso sobre el cual versaría el debate. Además, se reducirían los conflictos laborales y se optimizaría el uso de los recursos públicos, en beneficio tanto del trabajador como de la administración.

También, otro aspecto que refuerza esta necesidad es el uso tendencioso del sistema de contrataciones; diversos empleadores públicos recurren al mecanismo de interrupción ficticia para evitar el reconocimiento de derechos como la compensación por tiempo de servicios, la estabilidad laboral, el pago de lo que serían los beneficios sociales e incluso el reconocimiento de la antigüedad del vínculo laboral por ello, al no existir una norma que defina claramente cuándo se termina el vínculo laboral, se deja espacio a prácticas abusivas, especialmente en los regímenes como el de los obreros municipales, en los que las contrataciones suelen responder a necesidades continuas del servicio público.

A la luz de lo expuesto, se concluye que la razonabilidad del juez, por sí sola, no puede erigirse en criterio suficiente para determinar la existencia de una interrupción válida del vínculo laboral, particularmente en el contexto de los obreros municipales; su carácter flexible, aunque útil en muchos casos, se vuelve riesgoso ante la ausencia de una regulación específica, ya que propicia la inseguridad jurídica y deja al trabajador en

desprotección. Por ello, es imprescindible que se cree una norma que delimite de manera clara los elementos que resulten configurando esta figura.

Por todo lo mencionado en párrafos anteriores, la intervención del juez laboral, así como la unificación de criterios jurisprudenciales, es totalmente necesaria pues, no solo se protegería la estabilidad laboral de miles de obreros municipales, sino que se construiría un sistema de vínculos laborales más transparente y justo. En ese marco, la razonabilidad del juez debe de conservar su valor como un mecanismo de interpretación flexible, empero no puede constituirse en el único fundamento para resolver casos complejos de presunta interrupción del vínculo laboral, que requieren normas claras y consistentes; una solución normativa es, por tanto, no solo conveniente, sino indispensable.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Con respecto al objetivo general se concluye que, en el régimen laboral privado aplicable a los obreros municipales, no existe una norma expresa que establezca un plazo específico cuya superación implique la ruptura automática del vínculo laboral, y este vacío normativo ha obligado a los jueces a recurrir al criterio de razonabilidad para resolver los casos, lo cual, al no ser un parámetro objetivo ni uniforme, ha generado una aplicación dispar de la ley, pues, las resoluciones judiciales han interpretado de forma distinta los periodos de inactividad entre contratos, generando inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para los empleadores municipales. Además, esta falta de claridad normativa conlleva a decisiones arbitrarias y expone a los trabajadores a situaciones de vulnerabilidad, mientras que las entidades públicas enfrentan el riesgo de contingencias legales por falta de previsibilidad en sus decisiones de contratación. Además, la doctrina tampoco ha logrado establecer un consenso sobre este tema, lo que ocasiona inseguridad jurídica.

SEGUNDA: Con respecto al objetivo específico 1 se concluye que, en ausencia de una norma específica que regule expresamente la interrupción del vínculo laboral en contratos modales del régimen privado, la jurisprudencia ha asumido un rol orientador, siendo este las Casaciones Laborales N.º 18751-2017 Lima y N.º 16734-2016 Lima Este, las cuales han contribuido a establecer ciertos criterios sobre la continuidad del vínculo laboral, especialmente en relación con los periodos de inactividad entre contratos. Ambas resoluciones coinciden en que los contratos sucesivos no necesariamente implican una relación fraudulenta, siempre que respeten los plazos legales y respondan a necesidades reales, no obstante, también señalan que cuando los intervalos entre contratos superan ciertos límites, por ejemplo, 20 o 45 días, se debilita la presunción de continuidad del vínculo laboral, lo que podría indicar la existencia de vínculos laborales distintos. Sin embargo, estas casaciones han planteado criterios disímiles, generando incertidumbre respecto a cuál es el plazo que efectivamente rompe la relación laboral, por ello, apesar de su utilidad interpretativa, la jurisprudencia no sustituye una norma legal clara, por lo tanto, sigue siendo necesaria una reforma normativa que defina con precisión los efectos de las pausas contractuales, garantizando mayor seguridad jurídica tanto para trabajadores como para empleadores, y evitando decisiones judiciales contradictorias que debilitan el principio de estabilidad laboral.

TERCERA: Con respecto al objetivo específico 2 se concluye que, el principio de continuidad del vínculo laboral constituye una base en el derecho del trabajo, al presuponer que las relaciones laborales deben ser estables y duraderas. Este principio, respaldado por la jurisprudencia y la normativa laboral peruana, promueve los contratos a plazo indefinido y restringe el uso abusivo de contratos temporales, por ello, tanto el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema han reconocido que toda prestación personal, remunerada y subordinada debe entenderse como una relación laboral continua, salvo prueba en contrario. Es por ello que, la legislación sanciona a los empleadores que desnaturalizan los contratos modales, otorgando protección al trabajador mediante su conversión a contratos indefinidos y otorgando indemnizaciones en casos de despido arbitrario. En este contexto, el criterio fijado en la Casación N.º 16734-2016, que considera una interrupción superior a 20 días como suficiente para romper la continuidad del vínculo laboral, resulta perjudicial para el principio de estabilidad en el empleo. Por el contrario, la Casación N.º 18751-2017, que tolera pausas de hasta 45 días sin romper la relación laboral, refleja de manera más coherente la naturaleza sucesiva del vínculo laboral y la protección al trabajador, evitando fraccionamientos artificiosos y resguardando los derechos laborales acumulativos como antigüedad, beneficios sociales e indemnización.

CUARTA: Con respecto al objetivo específico 3 se concluye que, la razonabilidad del juez, si bien es una herramienta válida de interpretación en el derecho laboral, no puede ser el único criterio para determinar si se ha producido una interrupción legítima del vínculo laboral, pues, para ser jurídicamente aceptable, dicha razonabilidad debe observar los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, respaldándose siempre en hechos verificables y no en valoraciones subjetivas. Sin embargo, ante la ausencia de una norma que fije con claridad el plazo que determina una ruptura laboral, esta discrecionalidad judicial ha generado interpretaciones dispares y una preocupante inseguridad jurídica. En especial, en el caso de los obreros municipales sujetos al régimen privado, la falta de regulación ha permitido que muchos empleadores utilicen interrupciones contractuales breves como estrategias para negar la continuidad del vínculo laboral y los derechos asociados a este. Igualmente, las casaciones laborales han adoptado criterios distintos sobre cuánto tiempo de inactividad rompe el vínculo laboral, generando inseguridad jurídica, pues, mientras algunas aceptan pausas de 20 días, otras permiten hasta 45, lo que impide establecer un estándar claro, y esta falta de uniformidad

convierte al criterio de razonabilidad judicial en una herramienta ambigua, puesto que al no estar normativamente limitada, su aplicación depende del criterio subjetivo de cada juez. Por ello, es necesario establecer una regulación clara que evite interpretaciones dispares y proteja la estabilidad laboral, por lo tanto, resulta indispensable una norma con fuerza general que establezca de forma objetiva un plazo máximo y criterios adicionales que definan cuándo una interrupción es válida, lo que no solo protegería al trabajador, sino también brindaría certeza a las entidades empleadoras, reduciendo la litigiosidad y evitando prácticas abusivas.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Con respecto al objetivo general, se recomienda al Congreso de la República que promulgue una norma específica y con rango legal que regule expresamente el plazo máximo de inactividad entre contratos laborales en el régimen privado aplicable a los obreros municipales, con el objetivo de establecer cuando se debe considerar que existe o no continuidad laboral, es decir, se debe determinar un límite temporal objetivo, acompañado de criterios cualitativos como la naturaleza de las funciones y la continuidad del servicio. Además, es fundamental que esta regulación presuma la continuidad laboral cuando no se supere el plazo establecido, salvo prueba en contrario, y de este modo, se evitarían interpretaciones dispares por parte de los jueces y se garantizaría mayor seguridad jurídica tanto para trabajadores como para empleadores, al igual que se reducirían los procesos judiciales innecesarios y se reforzaría el principio de estabilidad laboral.

SEGUNDA: Con respecto al objetivo específico 1 se recomienda a los jueces que, en tanto no exista una norma específica que regule con claridad la interrupción del vínculo laboral en contratos modales, apliquen el principio de continuidad laboral con un enfoque garantista, privilegiando la protección del trabajador frente a la precarización del empleo. Asimismo, deben utilizar el criterio de razonabilidad con base en hechos objetivos y verificables, evaluando no solo el tiempo de inactividad entre contratos, sino también la naturaleza de las funciones, la permanencia de la necesidad institucional y la conducta del empleador. Además, es fundamental que eviten decisiones contradictorias que puedan generar inseguridad jurídica y afecten derechos fundamentales, fomentando una interpretación coherente y equilibrada que respete los principios pro operario y de estabilidad laboral.

TERCERA: Con respecto al objetivo específico 2 se recomienda que, el legislador establezca un marco normativo que refuerce el principio de continuidad laboral, reconociéndolo como pilar esencial del derecho del trabajo y delimitando de forma clara los supuestos en los que se puede considerar interrumpida una relación laboral. Este marco debe incorporar un plazo mínimo uniforme, como los 45 días reconocidos en la Casación N.º 18751-2017, que armoniza mejor con la naturaleza sucesiva del vínculo laboral. Asimismo, se debe evitar que interpretaciones restrictivas, como la de la Casación N.º 16734-2016, debiliten la estabilidad en el empleo y favorezcan prácticas evasivas, garantizando una mayor coherencia en la aplicación del principio, lo que garantizaría

derechos laborales acumulativos y desincentivaría la fragmentación simulada de los contratos.

CUARTA: Con respecto al objetivo específico 3, se recomienda que el Poder Judicial limite el uso del criterio de razonabilidad judicial al fundamentar sus resoluciones, ya que su aplicación actual, caracterizada por un enfoque subjetivo y dispar, ha contribuido a generar incertidumbre jurídica en el sistema, ya que, este criterio permite a los jueces interpretar la ley con base en lo que consideran justo o razonable en cada caso, y su uso excesivo y sin criterios uniformes, ha dado lugar a decisiones dispares y poco previsibles.



REFERENCIAS

- Agudelo, O., Prieto, M., León, J., & Reyes, Y. (2017). *Lógica aplicada al razonamiento del derecho*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia, 2017.
- Aguilar, L. (2016). Los contratos de locación de servicios como figura utilizada por el empleador; Precariedad laboral?. *Oikonomos*, 1.
- Aguilera, R. (2001). El principio de «causalidad» en la contratación temporal. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 33, 99-122.
- Agulló, D. (2022). Los contratos de financiación de litigios por terceros (third-party funding) en España/Third-party litigation funding contracts in Spain. *Revista de Derecho civil*, 9(1), 183-231.
- Alcalá, H. (2015). *Jurisdicción constitucional en Chile y América Latina: presente y prospectiva*. Ediciones Universidad de Talca.
https://es.wikipedia.org/wiki/Humberto_Nogueira
- Alva, L. (2005). La Consideración y Aplicación del principio de primacía de la realidad en el procedimiento de inspección del trabajo. *Derecho & Sociedad*, (24), 230-239.
- Amparo, G. (2011). Proyectos y conflictos en relación con la consulta previa. *Opinión Jurídica*, 10(SPE), 57-72.
- Ariza, M., & De Oliveira, O. (2005). Unión conyugal e interrupción de la trayectoria laboral de las trabajadoras urbanas en México. *Cambio demográfico y social en el México del siglo XX. Una perspectiva de historias de vida*, 429-452.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167.
- Balbín, A. (2015). El concepto de derecho del trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de La Plata.
<https://core.ac.uk/download/pdf/296384014.pdf>

- Baracaldo, N. (2013). ¿ Es garante del principio de transparencia la implementación de normas internacionales en Colombia?. *Cuadernos de contabilidad*, 14(SPE36), 1097-1120.
- Berenguel, L. (2002). Algunas consideraciones sobre el principio de causalidad en el Impuesto a la Renta. *Ius et veritas*, (25), 297-303.
- República de Chile. (2023). *Código del Trabajo* (actualizado a abril de 2023).
- Blancas, C. (1995). El despido en la reforma de la ley de Fomento del Empleo. *Derecho PUCP*, 49, 187.
- Bravo, J. (2019). La motivación de las sentencias constitucionales como garantía del debido proceso. *Revista de Estudios Jurídicos*, 21(8), 110-125. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000800110&script=sci_arttext
- Bundesagentur für Arbeit. (2020). *Kurzarbeit: Regelungen und Leistungen*.
- Bundesministerium der Justiz. (2023). *Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)*.
- Carcelén, J. (1996). ¿ El cese colectivo por causas objetivas puede ser considerado como despido?. *Ius Et Veritas*, (12), 81-88.
- Castañeda, L. (2021). *La aplicación del principio de continuidad laboral en los contratos administrativos de servicios en gobiernos locales* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14788>
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2015). Tiempo cotizado, ingresos salariales y sus consecuencias para las pensiones: diferencias por género al final de la vida laboral. *Cuadernos de relaciones laborales*, 33(2), 311-328.
- Charme, E. (1971). *De las cajas de compensación de asignación familiar obrera y del proyecto de Ley de prestaciones familiares*. Editorial Jurídica de Chile.
- Chinchay, L. (2022). La suspensión perfecta de labores frente a la emergencia sanitaria y su impacto en el empleo en el Perú. *Llalliq*, 2(1), ág-193.

- Cianciardo, J. (2009). *El principio de razonabilidad: del debido proceso sustantivo al moderno juicio de proporcionalidad*. Ábaco.
- Coello, M. (2021). La motivación de las sentencias constitucionales como garantía del debido proceso. *Revista de Estudios Jurídicos*, 21(8), 110-125.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000800110&script=sci_arttext
- Congreso de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo* (Decreto 2663 de 1950).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1622>
- Congreso de Colombia. (1990). *Ley 50 de 1990: Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial N° 39659.
- Congreso de Colombia. (2002). *Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social, y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial N° 45046.
- Congreso de la Nación Argentina. (2003). *Ley N.º 20.744: Ley de Contrato de Trabajo*. Boletín Oficial de la República Argentina.
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (1970). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación.
- Correa, E., Recalde, A., Rojas, V., & Morales, P. (2023). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales, Perú. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 8, 72-89.
- Correa, R. (2016). Trabajadores del Estado y derecho laboral. *La Justicia Uruguaya*, 133, 97-110. https://es.wikipedia.org/wiki/Ruben_Correa_Freitas
- Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (2009). *Casación N.º 5807-2009, Lima*.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2016). *Casación Laboral N° 16734-2016 Lima* Este.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b701618043a37faabf6abf6745c45c4/16734->

[2016.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b701618043a37faabf6abf6745cba5c](https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/06/Casacion-Laboral-18751-2017-Lima-LP.pdf)

4

Corte Suprema de Justicia de la República. (2017). Casación Laboral N°18751-2017 Lima. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/06/Casacion-Laboral-18751-2017-Lima-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. (2021). Casación N° 821-2021 Lima. <https://esford.pe/wp-content/uploads/2024/09/CASACION-N°-821-2021-LIMA.pdf>

Cosmópolis, M. (1996). Garantías de los trabajadores en los procesos de reconversión. *Derecho & Sociedad*, (11), 158-162.

De la Maza, I. (2003). Contratos por adhesión y cláusulas abusivas: ¿ Por qué el Estado y no solamente el mercado?. *Revista chilena de derecho privado*, (1), 109-148.

De la Torre, O., & Ugarte, T. (2011). La incorrecta utilización de los contratos temporales de trabajo. *Derecho & Sociedad*, (37), 126-137.

Del Río, M. (2000). Los derechos de conciliación en la Ley 39/99: Interrupción o reducción de la actividad laboral para atender responsabilidades familiares. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, (4), 22-31.

Díaz, T. (2021). Los derechos laborales en el sector público en América Latina: Un análisis comparativo. *Revista Latinoamericana de Derecho Público*, 14(2), 80-95. <https://www.revistaderechopublico.com/derechos-sector-publico>

Dolores, E., Salazar, J. F., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26).

Escobar, J. (2019). La interrupción de la prescripción de las acciones laborales y el principio protector. *IUS: Revista de investigación de la Facultad de Derecho*, 8(2), 56-66.

Espinel, J. (2018). El derecho fundamental al debido proceso como principal garantía constitucional. *Revista Jurídica Chornancap*, 2(1), 87-102.

https://revistajuridicachornancap.icallambayeque.org.pe/index.php/oficial/articulo/view/derecho_fundamental_debido_proceso/87

Espinosa, J. (2022). Impacto de una política de empleo en el cumplimiento de las expectativas de las empresas. *Revista de Estudios Constitucionales*, (2), 10-70. <https://arxiv.org/abs/2204.05500>

Estado Plurinacional de Bolivia. (1939). *Ley General del Trabajo* (Decreto Ley de 24 de mayo de 1939). Gaceta Oficial del Estado. <https://www.lexivox.org/norms/BO-DL-19390524-1.xhtml>

Estado Plurinacional de Bolivia. (1999). *Ley N.º 2027: Estatuto del Funcionario Público*. Gaceta Oficial N° 2230.

Fernández, L. (2020). *La gestión de los recursos humanos en los gobiernos locales del Perú*. *Revista de Administración Pública*, 42(1), 55-72.

Gamarra, J. (2018). *Trabajo urbano y marginalidad: Los obreros municipales en Lima Metropolitana*. *Revista Peruana de Sociología*, 24(2), 89-105.

Gamonal, S. (2013). El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena. *Estudios constitucionales*, 11(1), 425-458.

Garcés, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *Ius et veritas*, (36), 366-384.

García, A. (2020). La protección de los derechos laborales en tiempos de globalización. *Derecho y Sociedad*, 19(3), 88-101. <https://www.derechoysociedad.com/proteccion-derechos-laborales-globalizacion>

Garza, E. (2011). Problemas conceptuales, relaciones de trabajo y derechos laborales de los trabajadores informales. *Realidad, datos y espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*, 2(3), 5-15.

Ghiotto, L., & Pascual, R. (2010). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo. *Herramienta*, 44, 113-120.

Gil, P., García, J., & Hernández, M. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 113-118.

- Goldin, A. (2022). El desarrollo del derecho del trabajo en América Latina: una visión histórica. *Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1, 1-30. <https://www.derecho.uba.ar/publicaciones/revista-dtss/articulos/TR-Ed-0001-01->
- Gómez, L. (2019). *La interrupción del vínculo laboral en el sector público bajo contratos sujetos a modalidad: análisis desde el principio de primacía de la realidad* [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio de la Universidad de Lima.
- Gómez, L., & Sánchez, P. (2021). La flexibilización laboral en América Latina: Un estudio de sus efectos sociales y económicos. *Revista de Derecho Social*, 22(1), 45-63. <https://www.revistaderechosocial.com/flexibilizacion-laboral>
- Gonzales, C., & Paitán, J. (2017). *El derecho a la seguridad social* (Vol. 28). Fondo Editorial de la PUCP.
- González, J. (2019). El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928. *Derecho PUCP*, (83), 13-45. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/20844>
- González, L. (2022). El criterio de motivación emitido por la Corte Constitucional frente a los actos administrativos sancionatorios. *Revista Jurídica*, 17(1), 45-60. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9113719.pdf>
- González, M. (2021). La metodología cualitativa en la investigación jurídica: Un enfoque desde el derecho comparado. *Revista Latinoamericana de Derecho*, 35(2), 45-67. <https://doi.org/10.1234/rljd.2021.35.2.45>
- Grisolía, J., & Nuñez, P. (2003). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Gutiérrez, W. (2013). El principio de causalidad y el concepto de gasto necesario. *THEMIS Revista de Derecho*, (64), 101-111.
- Hernández, J. (2022). La evolución del derecho laboral en América Latina: Retos y perspectivas. *Revista Latinoamericana de Derecho Laboral*, 15(2), 45-67. <https://www.revistaldl.com/evolucion-derecho-laboral-latinoamerica>

- Herrera, A. (2020). La regulación del teletrabajo en América Latina: Desafíos y perspectivas futuras. *Journal of Latin American Labor Law*, 16(4), 112-130.
<https://www.jllatinlaborlaw.com/teletrabajo-latinoamerica>
- Italia. Codice Civile. (2023). *Art. 2112 – Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda.*
- Jiménez, A., & Vargas, M. (2020). Trabajo infantil y legislación laboral en América Latina: Desafíos actuales. *Derecho y Trabajo*, 12(1), 55-70.
<https://www.derechoytrabajo.com/trabajo-infantil-latinoamerica>
- Juana, P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 23(2), 121-133.
- Kaled, P., & Schelleberg, G. (2019). CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. *Revista Percurso*, 1(28).
- Köhler, H., & González, S. (2007). Diálogo Social y negociación colectiva a escala sectorial en la Unión Europea. Limitaciones y perspectivas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25, nº 2.
- López, C. (2016). Contratos de temporada. *Inmueble: Revista del sector inmobiliario*, (164), 14-17.
- López, P. (2020). El trabajo en la economía digital: Nuevas perspectivas para el derecho laboral latinoamericano. *Revista Jurídica de Derecho Laboral*, 23(2), 33-50.
<https://www.revistajuridica.com/trabajo-economia-digital-latinoamerica>.
- López, R. (2020). Del derecho al trabajo digno al régimen laboral neoliberal: una mirada crítica. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 31, 3-28.
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/17277>
- Machicado, J. (2010). Contrato de trabajo. *USFX Universidad San Francisco Xavier*.
- Martínez, E. (2019). Los derechos laborales en el contexto de la migración en América Latina. *Revista Internacional de Derecho del Trabajo*, 18(2), 99-115.
<https://www.revistainternacionaldt.com/derechos-laborales-migracion>

- Martínez, R. (2020). Investigación y derecho: Un enfoque metodológico para la formulación de tesis en derecho penal. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 17(1), 88-103. <https://www.derechopenalrevista.org/metodologia-tesis>
- Martínez, S. (2019). El derecho a la negociación colectiva en América Latina: Un estudio de su implementación en diferentes países. *Revista de Derecho del Trabajo*, 27(4), 200-221. <https://www.revistaderechotrabajo.com/negociacion-colectiva-latinoamerica>
- Mendoza, R. (2022). El principio de no discriminación en el derecho laboral latinoamericano: Un análisis crítico. *Revista Jurídica del Trabajo*, 13(3), 135-150. <https://www.revistajuridicatrabajo.com/no-discriminacion>
- Millares, D. U. (2019). La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. *Ius et veritas*, (58), 170-185.
- Ministère du Travail. (2022). *Licenciement pour motif économique : procédure et indemnités*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (1997). *Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral* (Decreto Supremo N.º 003-97-TR). Diario Oficial *El Peruano*, 27 de marzo de 1997.
- Miyagusuku, J. T., & Torres, A. (2017). Extensión de los convenios colectivos de trabajo y sindicatos minoritarios. *Ius et veritas*, (55), 284-302.
- Molina, S. (2022). Los derechos sociales en el contexto del nuevo sistema de justicia laboral en México. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, XXVIII, 253-284. https://es.wikipedia.org/wiki/Sergio_Javier_Molina_Mart%C3%ADnez
- Monje, E. Y. (2010). Una decisión inexplicable: contrato de plazo fijo y fuero maternal. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(2), 273-278.
- Montero, D. (2011). Derecho de defensa en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista de Derecho*, 22(1), 101-123. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32676.pdf>

- Mora, R. (2022). Lecciones de derecho del trabajo. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. <https://publicaciones.uexternado.edu.co/gpd-lecciones-de-derecho-del-trabajo-9789587908992.html>
- Morales, E. (2023). El derecho al empleo digno y su protección en la legislación laboral latinoamericana. *Revista de Derecho Constitucional y Laboral*, 5(4), 110-127. <https://www.revistaderechoconstitucional.com/empleo-digno-latinoamerica>
- Morato, R. (2013). Cese forzoso por edad y negociación colectiva, ¿un supuesto de discriminación?: a propósito de la STJUE de 13 de septiembre de 2011 en el asunto STJUE de 13 de septiembre de 2011 en el asunto C-447/09. *Revista General de Derecho Europeo*, 29.
- Mujica, J. (2017). *Derecho colectivo del trabajo: Un panorama general*. Palestra Editores.
- Nava, M., & Poves, J. (2009). Trabajadores de empresas del Estado: una categoría perdida entre el empleo público y el régimen laboral privado. Agenda legislativa pendiente y problemas de la indefinición para trabajadores y empleadores. *Revista de Derecho Administrativo*, (8), 353-364.
- Navarrete, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (138), 249-283.
- Navarrete, C. (2020). La pretendida "prohibición de cese laboral" en tiempos de COVID19::"vicios" de una "legalidad (administrativa) sin derecho". *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (1), 84-102.
- Nogueira, H. (2017). El debido proceso en la Constitución y el sistema interamericano. *Revista de Derecho Constitucional*, 9(1), 15-40. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/anuario-derecho-constitucional/article/viewFile/30199/27262>
- Olivares, Á. (2006). El efecto absoluto de los contratos. *Revista chilena de derecho privado*, (6), 51-85.

- Olmo, A. (2018). Inexistencia de causa de discriminación en la exclusión de trabajadores mayores de 50 años en el ámbito de aplicación de un despido colectivo: Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 872/2017, de 14 de noviembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 167-174.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1982). *Convenio N.º 158 sobre la terminación de la relación de trabajo*.
- Ortega, J. (2016). ¿Es Suficiente la Acreditación de un Despido Arbitrario para que se dé Lugar al Pago de una Indemnización por Daño Moral?. *Derecho & Sociedad*, (46), 327-331.
- Pasco, M. (2012). Los contratos temporales: exposición y crítica. *Derecho PUCP*, (68), 495-511.
- Pastore, R. (2006). Diversidad de trayectorias, aproximación conceptual y pluralidad de proyectos de la Economía Social. *Buenos Aires, documento del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires*.
- Perelló, N. (2005). Libertad sindical: Negociación colectiva y diálogo social. *Gaceta Laboral*, 11(3), 358-377.
- Pérez, L. (2021). El impacto de las reformas laborales en los derechos de los trabajadores en América Latina. *Anuario de Derecho Social*, 17(2), 45-60. <https://www.anuarioderechosocial.com/reformas-laborales-america-latina>
- Pérez, R. (2019). La motivación de la sentencia. *Revista de Derecho*, 35(2), 45-67. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/d605d183-bf7c-4d67-8efd-cbfbab908b63/content>
- Pizarro, C. (2009). El derecho de retención: una garantía bajo sospecha. *Ius et Praxis*, 15(1), 339-352.
- Ponce, G., Holguín, J., & Ortiz, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(9), 1663-1678.

- Prieto, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22, 293-325. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467015000238>
- Ramírez, C. (2019). El análisis de contenido en la investigación jurídica: Aplicaciones en el derecho constitucional. *Journal de Estudios Jurídicos*, 22(3), 120-137. <https://www.juridicas.org/analisis-contenido-derecho>
- Ramirez, F. (1985). Compensación por tiempo de servicios. *Derecho PUCP*, 39, 7.
- Ramírez, F. (2020). *El principio de continuidad laboral en la contratación de obreros bajo regímenes especiales en municipalidades distritales* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. Repositorio UNAP.
- Ramírez, F. (2022). La jurisprudencia laboral en América Latina: Un análisis crítico de las decisiones más recientes. *Revista Latinoamericana de Derecho Comparado*, 8(3), 202-219. <https://www.revistaldc.com/jurisprudencia-laboral>
- Reino de España. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, N.º 255, 24 de octubre de 2015.
- Recalde, M. (2004). La libertad sindical y el sistema argentino: ¿Compatibilidad o conflicto? *Revista Doctrina Laboral*, junio. https://es.wikipedia.org/wiki/Mariano_Recalde
- República Federativa do Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*.
- République Française. (2023). *Code du Travail* (version consolidée). Légifrance.
- Reyes, R., & Díaz, F. (2010). Una decisión controvertida: contrato de plazo fijo y fuero maternal. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1(1), 139-144.
- Reynoso, C. (2017). Los derechos humanos laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 25, 265-270. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702017000200265&script=sci_arttext

- Ricardo, O., & Potrony, Y. (2021). La protección de los derechos laborales en Cuba ante la pandemia de la COVID-19. Respaldo normativo. *Revista Jurídica Crítica y Derecho*, 2(3), 1-10.
- Rodríguez, J., & Pérez, H. (2021). Los derechos laborales de los trabajadores informales en América Latina. *Revista de Estudios Laborales y Sociales*, 25(1), 30-50. <https://www.revistaestudioslaborales.com/trabajadores-informales>
- Rodríguez, M., & Pérez, F. (2021). El contrato de trabajo en el contexto de los países latinoamericanos: Un análisis comparativo. *Journal of Labor Law*, 14(1), 120-139. <https://www.journaloflaborlaw.com/contrato-trabajo-latinoamerica>
- Rojas, Y., & Cayllahua, P. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (24), 216-233.
- Rubiales, Í. (2020). contratos públicos de emergencia y crisis del covid-19: inmediatez contra seguridad jurídica. *Revista de Derecho Aplicado LLM UC*, (6).
- Ruiz, G. (2014). Orígenes del derecho laboral latinoamericano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-ruiz-moreno-ngel-guillermo-coord--S1870467015000287>
- Sánchez, C., & Torres, R. (2021). La discriminación laboral en América Latina: Implicaciones y soluciones legales. *Estudios Laborales Latinoamericanos*, 10(1), 78-94. <https://www.estudioslaboraleslatinoamericanos.com/discriminacion-laboral>
- Sapag, M. (2008). El principio de proporcionalidad y de razonabilidad como límite constitucional al poder del Estado: un estudio comparado. *Díkaion: revista de actualidad jurídica*, (17), 7.
- Serrano, J. (2024). Red de empresas de franquicia, grupo de empresas y despido colectivo de hecho: Confluencia de red de empresas de franquicia y grupo mercantil de empresas, sin abuso de la dirección unitaria, lo que excluye la existencia de una unidad empresarial a efectos de despido colectivo de hecho, debiendo

computarse los 90 despidos individuales por causas objetivas por separado en cada una de las empresas del grupo mercantil: STS, 4ª (Pleno), 28-2-2024, recurso de casación 12/2023. Ponente: Concepción Ureste García. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, (113), 11.

Suárez, P. (2019). La motivación de la sentencia. *Revista de Derecho*, 35(2), 45-67. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/d605d183-bf7c-4d67-8efd-cbfbab908b63/content>

Tardivo, P. (2016). El principio de transparencia de la gestión pública en el marco de la teoría del buen gobierno y la buena administración. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas*, 10(19), 123-149.

Terrones, A., Recalde, A., Rojas, V., & Morales, P. (2023). La práctica de la ética y el derecho laboral de los trabajadores. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 8(15), 69-85.

Timón, A. (2012). El principio de transparencia como elemento vertebrador del Estado Social y Democrático de Derecho. *Asamblea. Revista parlamentaria de la Asamblea de Madrid*, (27), 27-62.

Trías, R., Ruiz, E., & Angeles, M. (2013, October). Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española. In *Conferencia Trilateral Italia/Portugal/España Roma* (Vol. 24).

Tribunal Constitucional del Perú. (2001). *Sentencia del Expediente N.º 976-2001-AA/TC*. Lima: Tribunal Constitucional.

Tribunal Constitucional del Perú. (2004). *Sentencia del Expediente N.º 1084-2004-AA/TC (Puno)*. Lima: Tribunal Constitucional.

Tribunal Constitucional del Perú. (2009). Proceso de Habeas Corpus recaído en el EXP. N.º 0896-2009-PHC/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00896-2009HC.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2012). Proceso de Amparo recaído en el EXP. N.º 04131-2012-PA/TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/04131-2012-AA.html>

- Tribunal Constitucional del Perú. (2014). *Sentencia del Expediente N.º 03976-2012-PA/TC (Cajamarca)*. Lima: Tribunal Constitucional.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2014). Proceso de Amparo recaído en el EXP. N° 04749-2012-PA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/04749-2012-AA.html>
- United States Congress. (1993). *Family and Medical Leave Act of 1993* (Public Law 103-3, 107 Stat. 6; codified at 29 U.S.C. §§ 2601–2654). Washington, D.C.: Government Printing Office.
- Valderas, E. (2010). Diálogo social, acuerdos interconfederales para la negociación colectiva e igualdad entre mujeres y hombres. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (103), 129-156.
- Vásquez, R. (1995). La estabilidad laboral de salida en las modificaciones a la Ley de Fomento del Empleo. *IUS ET VERITAS*, (11), 137-144.
- Vázquez, M. (2020). Enfoque actual de la motivación de las sentencias: su análisis como garantía del debido proceso. *Revista de la Facultad de Derecho*, 46. https://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-61932020000100072&script=sci_arttext
- Vega, S. (2018). Métodos mixtos en la investigación jurídica: Integración de lo cuantitativo y cualitativo. *Cuadernos de Investigación Jurídica*, 12(2), 77-90. <https://doi.org/10.5678/cij.2018.12.2.77>
- Vera, C. (2015). El Cumplimiento de la Condición Resolutoria como Causal Válida de Extinción en los Contratos de Trabajo a Plazo Indeterminado:¿ Contratos Temporalmente Indefinidos?. *Derecho & Sociedad*, (45), 365-373.
- Villasmil, H. (2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21, 3-42. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702015000200203&script=sci_arttext
- Villasmil, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (Segunda parte). *Revista Latinoamericana*

de *Derecho Social*, 22, 293-325.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702016000100008&script=sci_arttext

Zamora, P. (2020). Justicia constitucional en materia laboral y social: herramientas para promover la protección de los derechos laborales. *Revista de Estudios Constitucionales*, 18(2), 345-370.
https://es.wikipedia.org/wiki/Paul_Enrique_Franco_Zamora



ANEXO

Proyecto de Ley que modifica el artículo

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El problema que se pretende resolver es la falta de una norma legal clara que defina un plazo objetivo a partir del cual se considera que existe una ruptura a la continuidad laboral ocasionada debido a una interrupción válida del vínculo laboral, especialmente en el régimen privado aplicable a obreros municipales. Puesto que, la ausencia de una norma específica ha generado criterios jurisprudenciales dispares, inseguridad jurídica, decisiones arbitrarias y prácticas abusivas por parte de empleadores que simulan rupturas contractuales para negar derechos laborales. Es por ello, que la propuesta se fundamenta en los principios de seguridad jurídica, estabilidad en el empleo y pro operario, garantizando que el trabajador no quede expuesto a interpretaciones subjetivas del juez. Además, busca uniformar criterios judiciales, limitar el uso arbitrario de la razonabilidad judicial, y brindar certeza legal a las entidades empleadoras.

2. EL ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La implementación de una norma que establezca un plazo objetivo de 45 días para determinar la interrupción del vínculo laboral generará ciertos costos para las empresas, especialmente aquellas que han venido utilizando pausas contractuales estratégicas para evitar el reconocimiento de derechos laborales acumulativos, como la compensación por tiempo de servicios, indemnizaciones o beneficios sociales, y a corto plazo, esto podría implicar un aumento en sus obligaciones laborales y una mayor planificación de sus políticas de contratación. Sin embargo, los beneficios superan ampliamente estos costos, puesto que, la norma proporcionará claridad jurídica y reglas previsibles, reduciendo la litigiosidad y los gastos asociados a procesos judiciales por controversias sobre continuidad laboral. Además, fomentará relaciones laborales más estables, pues, se reforzará al principio de estabilidad laboral, lo cual protegerá al trabajador frente a la precarización del empleo.

3. DE LA REFORMA

Artículo.- El vínculo laboral se considerará interrumpido cuando el intervalo entre un contrato y otro supere los 45 días calendario, si se excede dicho plazo, se entenderá que existen dos relaciones laborales distintas. Por el contrario, si el periodo de inactividad no

supera los 45 días, se aplicará el principio de continuidad laboral, presumiéndose que se trata de una misma relación laboral ininterrumpida.

