Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica
ISSN en línea 3005-2599, Julio - Septiembre 2026,
Volumen 6, Número 3.

DOI: https://doi.org/10.61384/r.c.a.v6i3

PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD: DESLINDE CONCEPTUAL Y PROCESAL

PRESUMPTION OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP AND CONVERSION OF FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACTS: A CONCEPTUAL AND PROCEDURAL DISTINCTION

Mary Luz Del Carpio Muñoz
Investigador Independiente, Perú

E. COUTURE
Educación y Ciencias Sociales

Estudios y Perspectivas
Revista Científica y Académica

Estudios y Perspectivas
Revista Científica Multidisciplinaria

DOI: https://doi.org/10.61384/r.c.a..v6i3.2085

Presunción de Laboralidad y Desnaturalización de Contratos Sujetos a Modalidad: Deslinde Conceptual y Procesal

Mary Luz Del Carpio Muñoz
zulyram6@gmail.com
https://orcid.org/0009-0003-7424-9714
Investigador Independiente, Perú

RESUMEN

Este artículo distingue la presunción de laboralidad y la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, instituciones del Derecho del Trabajo peruano que en determinados planteamientos forenses y pronunciamientos judiciales se utilizan de manera indistinta. Se desarrolló una investigación cualitativa, dogmático-jurídica, con diseño documental y alcance descriptivo-comparativo. El análisis comprendió el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 003-97-TR; la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; el Código Procesal Civil; doctrina especializada y jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República. Los resultados muestran diferencias en el presupuesto fáctico, el objeto de la prueba, la distribución de la carga probatoria y las consecuencias jurídicas de ambas figuras. La presunción de laboralidad facilita el reconocimiento de una relación de trabajo cuando se acredita la prestación personal de servicios y se discute la naturaleza del vínculo; la desnaturalización, en cambio, presupone la existencia de un contrato sujeto a modalidad y determina su conversión en uno de duración indeterminada cuando se configura alguno de los supuestos legalmente previstos. Desde la delimitación conceptual propuesta, ante la simulación de un contrato de locación de servicios corresponde solicitar el reconocimiento del vínculo laboral mediante la presunción de laboralidad y el principio de primacía de la realidad, no la desnaturalización regulada en el artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Palabras clave: contratos sujetos a modalidad; desnaturalización contractual; presunción de laboralidad; primacía de la realidad; proceso laboral

Presumption of an Employment Relationship and Conversion of Fixed-Term Employment Contracts: A Conceptual and Procedural Distinction

ABSTRACT

This article distinguishes between the presumption of an employment relationship and the conversion of fixed-term employment contracts into contracts of indefinite duration, two institutions of Peruvian labor law that are sometimes treated interchangeably in legal claims and judicial decisions. A qualitative, doctrinal legal study was conducted using a documentary design and a descriptive-comparative scope. The analysis covered the Consolidated Text of Legislative Decree No. 728, approved by Supreme Decree No. 003-97-TR; Law No. 29497, the New Labor Procedure Act; the Peruvian Code of Civil Procedure; specialized legal scholarship; and case law from the Supreme Court of Justice of the Republic. The results reveal differences between these institutions regarding their factual premises, subject matter of proof, allocation of the burden of proof, and legal consequences. The presumption facilitates recognition of an employment relationship when the personal provision of services is established and the nature of the relationship is disputed. By contrast, conversion presupposes an existing fixed-term employment contract and transforms it into one of indefinite duration when any of the legally established grounds applies. Under the conceptual distinction proposed, when a contract for independent services conceals an employment relationship, the appropriate claim is recognition of that relationship through the presumption of employment and the principle of the primacy of reality, rather than conversion under Article 77 of the Labor Productivity and Competitiveness Act

Keywords**:** conversion of employment contracts; fixed-term employment contracts; labor proceedings; presumption of employment; primacy of reality

Recibido: 08- junio-2026 / Aprobado: 13-septiembre-2026

INTRODUCCIÓN

La estabilidad en el empleo constituye uno de los pilares del Derecho del Trabajo contemporáneo y del modelo constitucional peruano. El artículo 27 de la Constitución Política del Perú dispone que la ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario. Sobre esta base se han desarrollado instituciones sustantivas y procesales destinadas a corregir la asimetría existente entre empleadores y trabajadores, entre ellas el principio de primacía de la realidad, la presunción de laboralidad y la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad. Su correcta delimitación trasciende el debate teórico, pues incide en la tutela jurisdiccional efectiva y en la seguridad jurídica de las partes de la relación laboral.

Dos de estas instituciones ocupan un lugar relevante en la litigiosidad laboral peruana. La primera es la presunción de laboralidad, reconocida en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y desarrollada procesalmente en el artículo 23.2 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). La segunda es la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, cuyos requisitos y supuestos se encuentran regulados principalmente en los artículos 72 y 77 de la LPCL. Aunque ambas figuras pueden conducir al reconocimiento de una relación laboral de duración indeterminada, parten de presupuestos diferentes y siguen una lógica probatoria propia.

En la práctica forense se emplea con frecuencia la expresión «desnaturalización del contrato de locación de servicios». Desde la delimitación conceptual defendida en este artículo, tal formulación resulta jurídicamente imprecisa: la locación de servicios es un contrato civil regulado por el Código Civil y no un contrato de trabajo sujeto a modalidad comprendido en los supuestos del artículo 77 de la LPCL. Cuando la prestación formalmente presentada como civil encubre una relación caracterizada por la prestación personal, remunerada y subordinada de servicios, lo discutido es la verdadera naturaleza del vínculo. En ese supuesto corresponde analizar el reconocimiento de la relación laboral mediante la presunción de laboralidad y el principio de primacía de la realidad.

Pese a esta diferencia, la expresión cuestionada aparece en demandas y pronunciamientos judiciales, circunstancia que ha contribuido a mantener la confusión terminológica y dogmática señalada por Fajardo Mori (2016).

El problema no se reduce al uso de una denominación. La confusión entre ambas instituciones dificulta la identificación de los hechos jurídicamente relevantes, altera el planteamiento del objeto de prueba y puede producir una distribución inadecuada de la carga probatoria. También repercute en la formulación de las pretensiones, la determinación de los puntos controvertidos y la motivación de las decisiones judiciales. La semejanza de sus posibles consecuencias no elimina las diferencias existentes entre el reconocimiento de una relación laboral encubierta por un contrato civil y la conversión de un contrato de trabajo temporal en uno de duración indeterminada.

A partir de este problema, la investigación responde la siguiente pregunta: ¿corresponde solicitar la desnaturalización de un contrato de locación de servicios con fundamento en el artículo 77 de la LPCL o, atendiendo a la naturaleza civil aparente del vínculo, debe solicitarse el reconocimiento de la relación laboral mediante la presunción prevista en el artículo 23.2 de la NLPT, en concordancia con el artículo 4 de la LPCL y el principio de primacía de la realidad?

La doctrina peruana confirma que la delimitación entre la existencia de una relación laboral y la validez de su duración temporal no constituye una cuestión meramente terminológica. La contratación sujeta a modalidad tiene carácter excepcional y exige una causa objetiva que corresponda con una necesidad temporal real, pues su utilización incorrecta puede emplearse para eludir la contratación de duración indeterminada (De las Casas de la Torre Ugarte, 2011). La elección de una modalidad contractual también debe responder a la naturaleza permanente o temporal de las actividades que desarrollará el trabajador, y no únicamente a la denominación elegida por el empleador (Cornejo Vargas, 2011).

En el ámbito procesal, la NLPT procura equilibrar la posición de las partes mediante principios y reglas orientados a la protección jurisdiccional del trabajador (Gamarra Vílchez, 2011). Este propósito exige aplicar la carga de la prueba como una institución instrumental de la tutela jurisdiccional efectiva, atendiendo a los hechos que cada parte se encuentra en condiciones de acreditar (Priori Posada &

Pérez-Prieto de las Casas, 2012). A su vez, las presunciones laborales deben examinarse junto con los demás medios probatorios, de modo que la facilitación de la prueba no sustituya la valoración judicial del conflicto (Toyama Miyagusuku & Higa García, 2011). Estos planteamientos respaldan la necesidad de distinguir el reconocimiento de una relación laboral encubierta del control de legalidad de un contrato temporal previamente reconocido.

El objetivo del artículo es delimitar conceptual y procesalmente la presunción de laboralidad y la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en el ordenamiento jurídico peruano. Para alcanzarlo, se examinan la naturaleza jurídica, los presupuestos, el objeto de prueba, la carga probatoria y las consecuencias de cada institución; se contrastan sus diferencias mediante criterios jurídicos comunes; y se proponen pautas interpretativas aplicables a la formulación de demandas, la fijación de los puntos controvertidos, la actuación probatoria y la motivación de las sentencias laborales.

METODOLOGÍA

Enfoque y diseño

La investigación adoptó un enfoque cualitativo de carácter dogmático-jurídico, con diseño documental y alcance descriptivo-comparativo. Esta orientación resultó adecuada porque el objeto de estudio está constituido por instituciones jurídicas cuya delimitación exige interpretar normas, doctrina y jurisprudencia, así como examinar las relaciones sistemáticas entre sus elementos sustantivos y procesales. El estudio no comprendió una muestra estadística de expedientes ni buscó medir la frecuencia con la que los órganos jurisdiccionales emplean determinadas categorías. Se trabajó con un corpus documental seleccionado por su relación directa con la presunción de laboralidad y la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad.

Corpus documental

El corpus se organizó en tres grupos. Las fuentes normativas comprendieron el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, especialmente sus artículos 4, 72 y 77; la Ley N.º 29497, Nueva Ley

Procesal del Trabajo, en particular los numerales 23.1, 23.2 y 23.5 de su artículo 23; y los artículos 275 a 281 del Código Procesal Civil, considerados en cuanto resultan pertinentes para el estudio de los sucedáneos probatorios y las presunciones.

Las fuentes doctrinales incluyeron los aportes de Fajardo Mori (2016) acerca de la presunción de laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo; de Vilchez Garcés (2008) sobre los contratos sujetos a modalidad y su desnaturalización; y de Castillo León (2017) respecto de la naturaleza y el tratamiento procesal de la desnaturalización contractual. Estas publicaciones se utilizaron para contrastar las categorías elaboradas a partir del análisis normativo.

El componente jurisprudencial estuvo integrado por las Casaciones Laborales N.º 18623-2015-Huánuco, N.º 608-2017-Lima y N.º 28812-2023-Del Santa. Su selección fue intencional y respondió a su relación con el reconocimiento de relaciones laborales encubiertas, la aplicación de la presunción prevista en el artículo 23.2 de la NLPT y la distribución de la carga probatoria. Las resoluciones no se consideraron una muestra representativa de toda la jurisprudencia de la Corte Suprema, sino decisiones pertinentes para examinar el problema conceptual planteado.

Procedimiento de análisis

El análisis se desarrolló en cuatro fases. En la primera se identificaron las disposiciones aplicables a cada institución y se sistematizaron sus contenidos. La segunda comprendió la interpretación dogmática de la presunción de laboralidad y de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad. Para ello se examinaron su definición, naturaleza jurídica, presupuesto fáctico, objeto de prueba, carga probatoria y consecuencias jurídicas mediante los métodos hermenéutico y sistemático de interpretación.

En la tercera fase se elaboró una matriz comparativa basada en criterios comunes: fundamento normativo, definición, naturaleza jurídica, situación jurídica inicial, hecho necesitado de prueba, distribución de la carga probatoria, consecuencias jurídicas y ámbito de aplicación. La comparación simétrica permitió identificar coincidencias aparentes y diferencias relevantes sin trasladar automáticamente las características de una institución a la otra.

La cuarta fase consistió en contrastar los resultados del análisis normativo con las posiciones doctrinales y las decisiones jurisprudenciales seleccionadas. Se examinó la correspondencia entre la terminología empleada, el supuesto fáctico discutido, las normas aplicadas y la consecuencia reconocida en cada resolución. A partir de este contraste se formularon consideraciones sobre la construcción de las pretensiones, la determinación de los hechos controvertidos, la actividad probatoria y la motivación judicial.

Criterios de rigor

La consistencia del análisis se procuró mediante la consulta prioritaria de fuentes normativas y jurisprudenciales, la interpretación conjunta de las disposiciones relacionadas y el contraste con doctrina especializada. También se distinguieron las reglas expresamente previstas en el ordenamiento de las interpretaciones propuestas por la autora. Esta distinción resulta necesaria porque el estudio defiende una delimitación conceptual que no siempre coincide con la terminología utilizada en la práctica judicial peruana.

El alcance documental impide establecer la frecuencia o prevalencia de la confusión terminológica en el conjunto de los procesos laborales. Los resultados deben entenderse como una interpretación dogmático-jurídica sustentada en las fuentes seleccionadas y no como una medición empírica de toda la jurisprudencia nacional.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados del análisis dogmático se organizan en cinco cuadros. Los dos primeros sistematizan la configuración jurídica de la presunción de laboralidad y de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad. El tercero examina los cuatro supuestos previstos en el artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. El cuarto contrasta ambas instituciones mediante criterios comunes y el quinto analiza las decisiones de la Corte Suprema seleccionadas.

Esta organización responde al procedimiento descrito en el método: primero se identifican los elementos normativos de cada figura; después se comparan sus presupuestos y consecuencias; y, por último, se contrasta la interpretación propuesta con la jurisprudencia examinada.

Configuración jurídica de la presunción de laboralidad

La presunción de laboralidad opera cuando la persona demandante acredita la prestación personal de servicios. A partir de ese hecho, el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo permite presumir la existencia de una relación laboral de duración indeterminada, salvo prueba en contrario. La institución no elimina la actividad probatoria ni obliga al juez a ignorar los demás medios incorporados al proceso. Su función consiste en facilitar la prueba del vínculo ante la dificultad que puede enfrentar el trabajador para acreditar directamente todos sus elementos.

Cuadro 1. Presunción de laboralidad: fundamento, presupuesto y consecuencias jurídicas.

Categoría	**Resultado del análisis**
Base normativa	Artículo 4 de la LPCL y artículo 23.2 de la NLPT. En materia de presunciones y sucedáneos probatorios resultan pertinentes, de manera supletoria, los artículos 275 a 281 del Código Procesal Civil.
Concepto	Presunción legal relativa mediante la cual, acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de una relación laboral de duración indeterminada, salvo prueba en contrario.
Naturaleza jurídica	Regla legal de facilitación probatoria. Opera como una presunción *iuris tantum*, pues admite que la parte demandada presente prueba destinada a desvirtuar la naturaleza laboral del vínculo.
Presupuesto fáctico	Existencia acreditada de una prestación personal de servicios cuya naturaleza jurídica es objeto de controversia.
Hecho que debe acreditar el trabajador	La prestación personal de servicios a favor de la parte demandada. La presunción no lo exime de probar los demás hechos necesarios para sustentar las pretensiones adicionales formuladas en la demanda.
Carga de la parte demandada	Aportar elementos capaces de desvirtuar la relación laboral presumida y demostrar, cuando corresponda, que la prestación fue autónoma o respondió a una relación jurídica distinta del contrato de trabajo.

Categoría	Resultado del análisis
Actuación judicial	El juez debe valorar conjuntamente la presunción y los medios probatorios incorporados al proceso. La presunción no sustituye el examen del acervo probatorio.
Consecuencias jurídicas	Si no se desvirtúa, permite reconocer una relación laboral de duración indeterminada desde el inicio del periodo acreditado. Los efectos económicos dependen de las pretensiones formuladas, los hechos probados y los conceptos laborales que correspondan en cada caso.

Nota. Elaboración propia a partir del artículo 4 de la LPCL, el artículo 23.2 de la NLPT y las disposiciones pertinentes del Código Procesal Civil.

El cuadro muestra que la presunción no equivale a una declaración automática de laboralidad. El trabajador debe acreditar la prestación personal de servicios y la parte demandada conserva la posibilidad de ofrecer prueba en contrario. El órgano jurisdiccional debe examinar la totalidad de la evidencia antes de determinar la naturaleza del vínculo.

Configuración jurídica de la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad

La desnaturalización presupone una relación laboral reconocida formalmente mediante un contrato sujeto a modalidad. La controversia no recae, en principio, sobre la existencia del vínculo laboral, sino sobre la legitimidad de su duración temporal. Cuando se configura alguno de los supuestos del artículo 77 de la LPCL, el contrato se considera de duración indeterminada.

Los requisitos formales del artículo 72 también son relevantes para evaluar la validez de la contratación temporal. Sin embargo, su incumplimiento no debe presentarse como una quinta causal incluida literalmente en el artículo 77, cuyo texto contiene cuatro supuestos. Las consecuencias de una deficiencia formal deben establecerse mediante una interpretación conjunta de los artículos 4, 72 y 77, atendiendo a las circunstancias del contrato y a la jurisprudencia aplicable.

Cuadro 2. Desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad: fundamento, presupuesto y consecuencias jurídicas

Categoría	**Resultado del análisis**
Base normativa	Artículos 4, 53 a 71, 72 y 77 de la LPCL, según la modalidad contractual y el supuesto examinado.
Concepto	Consecuencia jurídica por la cual un contrato de trabajo sujeto a modalidad se considera de duración indeterminada cuando se configura alguno de los supuestos establecidos en el artículo 77 de la LPCL.
Naturaleza jurídica	Institución sustantiva de control de la contratación temporal. No constituye una presunción destinada a establecer la existencia inicial de una relación laboral, pues esta ya ha sido reconocida mediante el contrato de trabajo.
Ámbito de aplicación	Contratos de trabajo sujetos a modalidad regulados por la LPCL. El análisis debe considerar la modalidad invocada, su causa objetiva, su duración y las condiciones en las que se ejecutó la prestación.
Presupuesto fáctico	Existencia de un contrato de trabajo celebrado bajo una modalidad temporal.
Objeto de controversia	La validez de la causa temporal, el cumplimiento de los límites establecidos legalmente y la posible configuración de alguno de los supuestos del artículo 77 de la LPCL.
Carga del trabajador	Acreditar los hechos que sustentan la desnaturalización invocada, de acuerdo con el artículo 23.1 de la NLPT.
Carga del empleador	Acreditar la causa objetiva consignada en el contrato y los hechos que justificaron la contratación temporal, así como el cumplimiento de las obligaciones legales que le corresponden, según las reglas del artículo 23 de la NLPT.
Consecuencias jurídicas	El contrato se considera de duración indeterminada. Las consecuencias económicas y restitutorias dependen de las pretensiones formuladas y de las

Categoría	Resultado del análisis
	circunstancias acreditadas; por ello, no puede afirmarse que la desnaturalización carezca, por regla general, de efectos económicos.

Nota. Elaboración propia a partir de los artículos 4, 53 a 77 de la LPCL y del artículo 23 de la NLPT.

La desnaturalización no constituye una categoría general aplicable indistintamente a contratos a tiempo parcial, modalidades formativas, intermediación laboral, tercerización, grupos empresariales o regímenes laborales especiales. Cada una de estas materias posee normas, presupuestos y consecuencias particulares. Su eventual uso fraudulento puede originar el reconocimiento de una relación laboral directa o de duración indeterminada, pero no convierte a todas esas instituciones en modalidades comprendidas dentro del artículo 77 de la LPCL.

Supuestos de desnaturalización previstos en el artículo 77 de la LPCL

El artículo 77 de la LPCL establece cuatro supuestos en los que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideran de duración indeterminada. Los tres primeros se relacionan con la continuidad de la prestación después de agotada la causa o el límite temporal que justificaba el contrato. El cuarto comprende la simulación o el fraude a las normas de contratación temporal.

Cuadro 3. Supuestos de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad previstos en el artículo 77 de la LPCL

Supuesto	Contenido normativo
Continuación después del vencimiento del plazo	El trabajador continúa prestando servicios después de la fecha de vencimiento pactada o las prórrogas exceden el límite máximo permitido para la modalidad contractual utilizada.
Continuación después de concluida la obra o el servicio	En los contratos para obra determinada o servicio específico, el trabajador continúa prestando servicios efectivos después de concluida la obra o el servicio que justificó la contratación.
Continuación del trabajador suplente	El titular del puesto sustituido se reincorpora y el trabajador contratado bajo la modalidad de suplencia continúa prestando servicios.

Supuesto	Contenido normativo
Simulación o fraude	Se demuestra que el contrato sujeto a modalidad fue utilizado para simular una necesidad temporal o eludir las reglas aplicables a la contratación laboral de duración indeterminada.

Nota. Elaboración propia a partir del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Los cuatro supuestos parten de la existencia de una relación laboral. En los tres primeros, la continuidad de la prestación supera el límite que justificaba la temporalidad; en el cuarto, la contratación temporal carece de una causa objetiva real o se utiliza para eludir la contratación de duración indeterminada. La consecuencia común es que el vínculo se considera de duración indeterminada.

El artículo 72 de la LPCL exige que los contratos sujetos a modalidad consten por escrito y consignen expresamente su duración y la causa objetiva determinante de la contratación, además de las condiciones de la relación laboral. Estas exigencias deben examinarse al valorar la legitimidad de la temporalidad, pero su incumplimiento no constituye una quinta causal expresamente enumerada en el artículo 77. Por esa razón, se eliminó del cuadro la categoría denominada «incumplimiento de formalidades».

Comparación entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización

La comparación confirma que las dos instituciones pueden conducir a una relación laboral de duración indeterminada, pero responden a controversias distintas. En la presunción de laboralidad se discute si la prestación personal encubierta bajo una forma civil o autónoma constituye realmente una relación de trabajo. En la desnaturalización, la naturaleza laboral del vínculo está reconocida y la controversia recae sobre la validez de su duración temporal.

Cuadro 4. Comparación entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad

Criterio jurídico	**Presunción de laboralidad**	**Desnaturalización de contratos sujetos a modalidad**
Base normativa principal	Artículo 4 de la LPCL y artículo 23.2 de la NLPT.	Artículos 72 y 77 de la LPCL, junto con las disposiciones correspondientes a cada modalidad contractual.
Naturaleza jurídica	Presunción legal relativa y regla de facilitación probatoria.	Consecuencia sustantiva derivada del uso irregular, fraudulento o simulado de la contratación temporal.
Situación inicial	Se acredita una prestación personal de servicios, pero se discute la naturaleza jurídica del vínculo.	Existe una relación laboral formalizada mediante un contrato sujeto a modalidad.
Objeto de la controversia	Determinar si la prestación de servicios corresponde a una relación laboral de duración indeterminada.	Determinar si la contratación temporal conserva validez o si el contrato debe considerarse de duración indeterminada.
Hecho inicial que debe probar el trabajador	La prestación personal de servicios.	Los hechos que sustentan el supuesto de desnaturalización invocado.
Actividad probatoria del empleador	Presentar prueba capaz de desvirtuar la relación laboral presumida y demostrar la autonomía o naturaleza no laboral de la prestación.	Acreditar la existencia y subsistencia de la causa objetiva de temporalidad y el cumplimiento de las condiciones legales de la modalidad empleada.

Criterio jurídico	Presunción de laboralidad	Desnaturalización de contratos sujetos a modalidad
Papel del órgano jurisdiccional	Valorar la presunción junto con todos los medios probatorios incorporados al proceso.	Verificar la correspondencia entre la modalidad contractual, la causa objetiva consignada y la ejecución real de la prestación.
Consecuencia principal	Reconocimiento de una relación laboral de duración indeterminada durante el periodo acreditado.	Conversión del contrato sujeto a modalidad en uno de duración indeterminada.
Efectos económicos	Dependen del periodo reconocido, los beneficios reclamados y los hechos acreditados.	Dependen de las pretensiones formuladas, los derechos incumplidos y las consecuencias producidas por la contratación temporal irregular.
Relación con contratos civiles	Se aplica cuando, acreditada la prestación personal, se discute si un contrato civil encubre una relación laboral.	Su ámbito propio son los contratos de trabajo sujetos a modalidad. No corresponde trasladar automáticamente los supuestos del artículo 77 a un contrato civil.

Nota. Elaboración propia a partir de la sistematización normativa y dogmática desarrollada en los cuadros 1 y 2.

La diferencia principal se encuentra en el objeto de la controversia. La presunción de laboralidad ayuda a determinar la existencia de una relación de trabajo cuando el vínculo aparece formalmente como civil o autónomo. La desnaturalización examina si una relación laboral reconocida podía celebrarse válidamente por tiempo determinado. Esta separación incide en la formulación de la pretensión, los hechos que deben alegarse y probarse, la defensa de la parte demandada y el contenido de la sentencia.

No resulta jurídicamente sostenible afirmar que solamente la presunción de laboralidad puede originar beneficios sociales devengados y que la desnaturalización se limita a consolidar la estabilidad. En ambos casos, los efectos económicos dependen de las pretensiones planteadas y de los derechos que hayan sido incumplidos. La distinción entre las instituciones debe fundarse en sus presupuestos y funciones jurídicas, no en una separación absoluta de sus consecuencias patrimoniales.

Contraste con la jurisprudencia de la Corte Suprema

Las resoluciones seleccionadas muestran que la jurisprudencia peruana reconoce la diferencia funcional entre la presunción de laboralidad y la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, aunque no siempre mantiene una terminología uniforme. Algunas decisiones utilizan la expresión «desnaturalización del contrato de locación de servicios» para describir el reconocimiento de una relación laboral encubierta. Este uso jurisprudencial debe diferenciarse de los supuestos expresamente regulados por el artículo 77 de la LPCL.

La Casación Laboral N.º 18623-2015-Huánuco resulta especialmente relevante porque emplea la categoría «desnaturalización» respecto de contratos de locación de servicios y reconoce la existencia de una relación laboral al advertir los elementos propios del contrato de trabajo. Por tanto, esta decisión no puede presentarse como un precedente que reserve expresamente el artículo 77 para los contratos sujetos a modalidad. Antes bien, ilustra la práctica terminológica que el artículo examina críticamente.

La Casación Laboral N.º 608-2017-Lima desarrolla la aplicación procesal de la presunción de laboralidad. La Corte Suprema precisó que la presunción prevista en el artículo 23.2 de la NLPT no exime al órgano jurisdiccional de valorar los medios probatorios incorporados al proceso. La Casación N.º 28812-2023-Del Santa también aborda la distribución de la carga probatoria y sitúa en la prestación personal de servicios el hecho inicial que debe acreditar el trabajador.

Cuadro 5. Jurisprudencia examinada sobre presunción de laboralidad y reconocimiento de relaciones laborales

Resolución	Problema jurídico examinado	Criterio relevante para el estudio
Casación Laboral N.º 18623-2015-Huánuco, resuelta el 17 de mayo de 2017	Determinación de la naturaleza de servicios formalmente prestados mediante contratos de locación.	La Corte examinó la ejecución real de los servicios y reconoció la relación laboral al identificar sus elementos característicos. La resolución emplea la expresión «desnaturalización de contratos de locación de servicios», por lo que evidencia la utilización amplia de esta categoría en la práctica jurisprudencial.
Casación Laboral N.º 608-2017-Lima, resuelta el 3 de octubre de 2017	Aplicación de la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23.2 de la NLPT.	Una vez activada la presunción, el órgano jurisdiccional debe valorar los medios probatorios destinados a confirmarla o desvirtuarla, de acuerdo con el principio de adquisición procesal. La presunción no autoriza a prescindir del examen conjunto de la prueba.
Casación N.º 28812-2023-Del Santa	Distribución de la carga probatoria en una controversia sobre el reconocimiento del vínculo laboral y el pago de beneficios sociales.	Corresponde al trabajador acreditar la prestación personal de servicios. Probado ese hecho, opera la presunción de una relación laboral de duración indeterminada y la parte demandada asume la carga de aportar elementos que permitan desvirtuarla.

Nota. Elaboración propia a partir de las resoluciones indicadas. La Casación Laboral N.º 608-2017-Lima puede consultarse en su texto íntegro, mientras que la Casación N.º 28812-2023-Del Santa fue difundida como decisión sobre la carga probatoria en materia laboral. La referencia final de cada sentencia deberá incluir la sala, fecha y fuente oficial o repositorio donde se consultó.

Las decisiones no forman una secuencia jurisprudencial que haya establecido expresamente la separación defendida en este artículo. Su aporte es diferente. La Casación Laboral N.º 18623-2015-

Huánuco muestra el uso de la expresión «desnaturalización» para una relación formalmente civil; las otras dos resoluciones ayudan a precisar el funcionamiento probatorio de la presunción de laboralidad.

El contraste confirma que la práctica jurisdiccional utiliza una terminología más amplia que la prevista literalmente en el artículo 77 de la LPCL. El Poder Judicial del Perú también clasifica bajo la denominación «desnaturalización de contrato» diversas decisiones relativas a contratos de locación de servicios subordinados. Este dato impide afirmar que la expresión cuestionada carece de reconocimiento jurisprudencial. Lo que puede sostenerse es que su utilización responde a una acepción judicial amplia y no al ámbito específico de aplicación del artículo 77.

La delimitación propuesta por la autora conserva, por tanto, su valor dogmático. Cuando una relación aparece formalmente como civil, la cuestión central consiste en establecer si existió una prestación laboral subordinada; cuando existe un contrato de trabajo sujeto a modalidad, el análisis recae sobre la legitimidad de la causa temporal. Aunque la jurisprudencia denomine «desnaturalización» a ambos fenómenos, distinguirlos permite formular con mayor precisión los hechos, las pretensiones y las reglas probatorias aplicables.

En síntesis, los resultados permiten establecer tres diferencias. Primero, las figuras parten de relaciones jurídicas inicialmente distintas. Segundo, el hecho que activa la presunción no coincide con los supuestos de desnaturalización previstos en el artículo 77. Tercero, sus consecuencias no pueden diferenciarse únicamente por la existencia de beneficios económicos, pues estos dependen de las pretensiones y los derechos acreditados en cada proceso. La distinción jurídicamente relevante se encuentra en el presupuesto, la función y el objeto de prueba de cada institución.

DISCUSIÓN

Los resultados muestran que la presunción de laboralidad y la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad no son instituciones equivalentes, aunque ambas puedan conducir al reconocimiento de una relación laboral de duración indeterminada. La diferencia se encuentra en el punto de partida del razonamiento jurídico. La presunción opera cuando se acredita la prestación

personal de servicios, pero se discute si esta corresponde a una relación laboral o a un vínculo de naturaleza distinta. La desnaturalización presupone, en cambio, que las partes celebraron un contrato de trabajo temporal y que la controversia recae sobre la legitimidad de la modalidad utilizada.

La función de la presunción es principalmente probatoria. El artículo 23.2 de la NLPT facilita la acreditación de la relación laboral ante las dificultades que puede enfrentar el trabajador para demostrar directamente la subordinación, elemento que suele manifestarse mediante indicios o permanecer encubierto bajo una forma contractual civil. Una vez acreditada la prestación personal, la parte demandada puede desvirtuar la presunción mediante prueba que demuestre la autonomía del servicio o la existencia de una relación jurídica diferente. Esta distribución no exime al trabajador de acreditar los hechos correspondientes a las demás pretensiones acumuladas ni libera al juez del deber de valorar conjuntamente el material probatorio.

En la desnaturalización, la relación laboral no constituye el hecho principal controvertido, pues existe un contrato de trabajo sujeto a modalidad. El análisis se concentra en la causa que justificó su duración limitada y en los hechos relacionados con alguno de los supuestos del artículo 77 de la LPCL. El trabajador debe acreditar los hechos constitutivos de la desnaturalización que invoca, mientras que el empleador debe aportar los elementos que se encuentran bajo su disponibilidad y que sustentan la causa objetiva y la regularidad de la contratación temporal. Esta configuración coincide con Castillo León (2017), quien examina la desnaturalización como un hecho jurídicamente relevante que necesita ser alegado y probado, y no únicamente como una denominación asignada a la pretensión.

La comparación también obliga a matizar los efectos económicos atribuidos a cada institución. El reconocimiento de una relación laboral encubierta puede originar el pago de beneficios sociales correspondientes al periodo acreditado, siempre que hayan sido reclamados, resulten aplicables y no se encuentren afectados por otras circunstancias jurídicas. La desnaturalización de un contrato temporal también puede producir consecuencias económicas o restitutorias, según los derechos controvertidos, los conceptos adeudados, la forma de terminación del vínculo y las pretensiones

formuladas. Por ello, no corresponde afirmar que la presunción genera necesariamente beneficios devengados y que la desnaturalización se limita a consolidar la estabilidad laboral.

La diferencia terminológica conserva, pese a ello, consecuencias procesales. Cuando la prestación fue presentada formalmente como una locación de servicios, el problema consiste en determinar si los hechos revelan una relación laboral. Si ya existe un contrato de trabajo sujeto a modalidad, debe examinarse la validez de la causa temporal. La identificación adecuada de cada supuesto contribuye a formular con precisión la pretensión, delimitar los hechos controvertidos y distribuir la actividad probatoria, aunque el juez deba aplicar el derecho correspondiente con independencia de la denominación empleada por las partes.

La jurisprudencia examinada no mantiene una distinción terminológica uniforme. La Casación Laboral N.º 18623-2015-Huánuco emplea la expresión «desnaturalización de contratos de locación de servicios» al analizar una prestación formalmente civil que encubría una relación de trabajo. En consecuencia, esta resolución no establece la separación conceptual sostenida por la autora; constituye, más bien, una manifestación del uso amplio que la práctica judicial peruana asigna al término «desnaturalización».

Las Casaciones Laborales N.º 608-2017-Lima y N.º 28812-2023-Del Santa aportan criterios sobre el funcionamiento de la presunción de laboralidad. La primera indica que el juez no debe dejar de valorar los medios probatorios incorporados al proceso una vez activada la presunción, pues debe examinar también la prueba dirigida a desvirtuarla. La segunda sitúa en la prestación personal de servicios el hecho inicial que corresponde acreditar al trabajador. Probado ese presupuesto, la parte demandada asume la carga de aportar elementos suficientes para excluir la naturaleza laboral presumida.

Estas decisiones no conforman una línea jurisprudencial que reserve expresamente la palabra «desnaturalización» para los contratos sujetos a modalidad. Muestran, en cambio, dos planos distintos: el uso jurisprudencial amplio del término para describir relaciones civiles aparentes y la regulación procesal de la presunción de laboralidad. La contribución del estudio consiste en proponer

una separación dogmática que facilite el tratamiento procesal de cada controversia sin negar la terminología consolidada en una parte de la jurisprudencia.

El principio de primacía de la realidad explica parcialmente la cercanía entre ambas figuras. En el reconocimiento de una relación laboral encubierta, permite contrastar la denominación civil del contrato con las condiciones reales de la prestación. En la desnaturalización, orienta la comparación entre la causa temporal consignada y la ejecución efectiva del vínculo. Ambas instituciones conceden relevancia a los hechos, pero lo hacen sobre presupuestos distintos: una determina la naturaleza laboral de la relación y la otra examina la validez de su duración limitada.

La delimitación propuesta también debe situarse dentro de la finalidad protectora del Derecho del Trabajo, cuya formación histórica responde a la desigualdad jurídica y económica existente entre quienes participan en la relación laboral (Boza Pro, 2014). Esta función protectora no autoriza, sin embargo, a confundir instituciones que poseen presupuestos y reglas diferentes. La identificación del contrato de trabajo exige examinar las condiciones reales de la prestación y, en particular, la subordinación jurídica, con independencia de la denominación utilizada por las partes (Ferro Delgado, 2019). El principio de primacía de la realidad tampoco equivale por sí mismo a una presunción ni sustituye la acreditación de hechos objetivos que contradigan la apariencia contractual (Lora Álvarez & Ávalos Rodríguez, 2009). Esta lectura coincide con la Recomendación núm. 198, según la cual la existencia de una relación de trabajo debe determinarse principalmente a partir de los hechos relativos a la ejecución de la actividad y la remuneración, sin depender de la caracterización contractual adoptada por las partes (Organización Internacional del Trabajo, 2006). A la vez, el carácter excepcional de la contratación temporal exige verificar la presencia efectiva de la causa que justifica la duración limitada, pues su expansión injustificada debilita la estabilidad en el empleo y la regla de contratación por tiempo indeterminado (Pasco Cosmópolis, 2012). Estas aportaciones respaldan la necesidad de distinguir entre el reconocimiento de una relación laboral oculta bajo una forma civil y la conversión de un contrato temporal cuya causa objetiva resulta inexistente, fraudulenta o agotada.

CONCLUSIONES

Primera. La presunción de laboralidad y la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad son instituciones jurídicamente distintas. La primera constituye una regla legal de facilitación probatoria que opera cuando se acredita la prestación personal de servicios y se discute la naturaleza del vínculo. La segunda es una institución sustantiva de control de la contratación temporal que presupone la existencia de una relación laboral formalmente reconocida.

Segunda. La expresión «desnaturalización de contratos de locación de servicios» se utiliza en la práctica jurisdiccional peruana, pero no corresponde literalmente a los supuestos regulados en el artículo 77 de la LPCL. Desde la delimitación propuesta, cuando una locación de servicios encubre una prestación personal, remunerada y subordinada, corresponde solicitar el reconocimiento de la relación laboral mediante la presunción prevista en el artículo 23.2 de la NLPT, en concordancia con el artículo 4 de la LPCL y el principio de primacía de la realidad.

Tercera. La actividad probatoria presenta diferencias entre ambas instituciones. En la presunción de laboralidad, el trabajador debe acreditar la prestación personal de servicios, sin perjuicio de probar los hechos relacionados con las demás pretensiones formuladas. Activada la presunción, el empleador puede desvirtuarla mediante elementos que demuestren el carácter autónomo o la naturaleza no laboral de la prestación. En la desnaturalización, corresponde acreditar los hechos que configuran alguno de los cuatro supuestos previstos en el artículo 77 de la LPCL, mientras que el empleador debe sustentar la causa objetiva y la regularidad de la contratación temporal.

Cuarta. Los efectos económicos no permiten establecer una diferencia absoluta entre las dos figuras. El reconocimiento de una relación laboral encubierta puede generar beneficios sociales correspondientes al periodo acreditado, mientras que la desnaturalización determina que el contrato temporal sea considerado de duración indeterminada. En ambos casos, las consecuencias económicas o restitutorias dependen de las pretensiones formuladas, los derechos aplicables y los hechos probados en el proceso.

Quinta. La jurisprudencia revisada confirma la falta de uniformidad terminológica. La Casación Laboral N.º 18623-2015-Huánuco utiliza la expresión «desnaturalización de contratos de locación de servicios», mientras que las Casaciones Laborales N.º 608-2017-Lima y N.º 28812-2023-Del Santa precisan aspectos relacionados con la aplicación y el régimen probatorio de la presunción de laboralidad. Las resoluciones analizadas no establecen expresamente la separación dogmática defendida en este artículo, pero muestran la utilidad de contar con criterios interpretativos más precisos.

Sexta. El estudio propone reservar la desnaturalización regulada en el artículo 77 de la LPCL para los contratos de trabajo sujetos a modalidad y emplear la categoría de reconocimiento de la relación laboral cuando una contratación civil encubra una prestación subordinada. Esta distinción puede contribuir a formular adecuadamente las pretensiones, delimitar el objeto de prueba y mejorar la motivación de las decisiones judiciales.

El alcance documental y el número limitado de resoluciones examinadas no permiten medir la extensión de la confusión terminológica en la jurisprudencia nacional. Una investigación posterior podría analizar una muestra representativa de sentencias y casaciones para determinar su frecuencia y sus posibles efectos sobre la actividad probatoria y las decisiones judiciales. A partir de esa evidencia podría valorarse la conveniencia de adoptar criterios jurisdiccionales uniformes sobre la materia.

Declaración de responsabilidad institucional

Las opiniones expresadas en este artículo pertenecen exclusivamente a la autora y no representan necesariamente la posición institucional de la ODANC Ica ni del Poder Judicial del Perú.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castillo León, V. A. (2017). *La "desnaturalización": ¿Es un hecho o una pretensión?* Poder Judicial del Perú. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/etiinlpt/s_etii_nlpt/as_documentos_interes/as_documentos

Constitución Política del Perú. (1993). *Diario Oficial El Peruano*.

Corte Suprema de Justicia de la República, Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2025). *Casación N.º 28812-2023-Del Santa: Pago de beneficios sociales y otros*.

Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017a, 3 de octubre). *Casación Laboral N.º 608-2017-Lima: Desnaturalización de contrato y otro*. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/01/La-presunci%C3%B3n-de-laboralidad-en-el-nuevo-proceso-laboral-Casaci%C3%B3n-608-2017-Lima.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República, Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017b, 17 de mayo). *Casación Laboral N.º 18623-2015-Huánuco: Desnaturalización de contratos de locación de servicios*. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/08/Casacion-Laboral-18623-2015-Huanuco-LP.pdf

Decreto Legislativo N.º 295. Código Civil. (1984, 25 de julio). *Diario Oficial El Peruano*. https://spijlibre.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Codigo-Civil.pdf

Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (1997, 27 de marzo). *Diario Oficial El Peruano*. https://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/DS-003-97-TR.pdf

Fajardo Mori, M. (2016). La presunción de laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (46), 333–340. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18855

Ley N.º 29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo. (2010, 15 de enero). *Diario Oficial El Peruano*. https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29497.pdf

Resolución Ministerial N.º 010-93-JUS. Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil. (1993, 23 de abril). *Diario Oficial El Peruano*.

Vilchez Garcés, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS ET VERITAS, 18*(36), 366–384. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266

Cornejo Vargas, C. (2011). Algunas consideraciones sobre la contratación laboral. *Derecho & Sociedad*, (37), 138–150. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13167

De las Casas de la Torre Ugarte, O. (2011). La incorrecta utilización de los contratos temporales de trabajo. *Derecho & Sociedad*, (37), 126–137. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13166

Gamarra Vílchez, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497. *Derecho & Sociedad*, (37), 200–211. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13173

Priori Posada, G., & Pérez-Prieto de las Casas, R. (2012). La carga de la prueba en el proceso laboral. *IUS ET VERITAS,* *22*(45), 334–345. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007

Toyama Miyagusuku, J., & Higa García, A. (2011). La prueba en el derecho laboral: El proceso inspectivo y la justicia oral. *Derecho & Sociedad*, (37), 220–231. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13175

Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS Revista de Derecho*, (65), 13–26. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846

Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. https://repositorio.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1d8a2241-7a33-4635-928f-a262e29e7334/content

Lora Álvarez, G., & Ávalos Rodríguez, B. (2009). Del dicho al hecho: Límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. *IUS ET VERITAS,* *19*(38), 156–168. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12197/12762

Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

Pasco Cosmópolis, M. (2012). Los contratos temporales: Exposición y crítica. *Derecho PUCP*, (68), 495–511. https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.019