



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Tesis

**La ausencia del límite temporal del principio de continuidad
laboral y el criterio jurisprudencial para la extinción del contrato de
trabajo**

Autora

Bach. Guerrero Chingo Liseth Yanela

Asesor

Dr. Anacleto Guerrero Víctor Ruperto

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

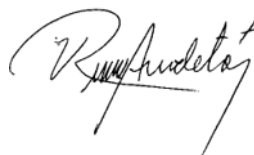
Fecha de sustentación: 02 de julio de 2026

LAMBAYEQUE, 2026

Tesis denominada “La Ausencia del Límite Temporal del Principio de Continuidad Laboral y el Criterio Jurisprudencial para la Extinción del Contrato de Trabajo” presentada para optar el TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA, por:

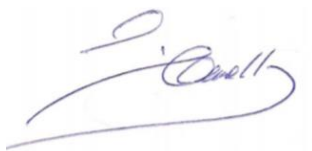


Bach. Guerrero Chingo Liseth Yanela
Autor



Mag. Anacleto Guerrero Victor Ruperto
Asesor

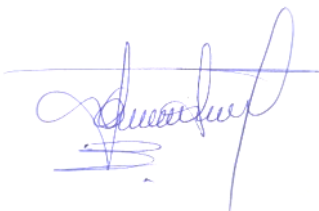
APROBADO POR:



Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de
Barrenechea
Presidente



Mag. Cesar Vargas Rodríguez
Secretario



Mag. Jesús Alicia Fernández Palomino
Vocal

Dedicatoria

A Dios por ser mi soporte y guía en los momentos de opacidad, a mi familia por ser mi mayor fuente de inspiración en cada objetivo propuesto; y a mí, por ser una mujer llena de valentía y resiliencia.

Agradecimiento

A Dios, porque en cada momento de desolación y abatimiento materializó su presencia con señales que me hicieron sentir guiada y protegida.

A mis abuelos, en especial a mi “Mami Dori”, por ser mi compañera desde que vine a este mundo, quien se ha encargado siempre de brindarme el amor más puro y enseñarme sobre la nobleza del alma.

A mi madre, porque nunca conocí mujer tan valiente como ella; gracias por haber entregado tu vida a mi crianza, espero siempre llenarte de orgullo y devolver un poquito de todo el sacrificio que, con amor, hiciste por mí.

A mi padre, por haberme educado desde el amor, respeto y paciencia, por enseñarme que la educación es la herencia más importante que un padre puede dejar a un hijo. Tu Yanelita te lleva siempre presente en cada logro obtenido.

A mi hermano, que aunque aún es pequeño para entender la magnitud de su presencia en mi vida, quiero agradecerle por ser mi mayor motivo para todo aquello que me propongo, espero nunca dejes de verme con tus ojitos de orgullo y admiración. Te amo.

A mis tíos; pero sobre todo a mi tía Irma, gracias por ser mi confidente, a quien siempre recurro y abraza mi alma con sus palabras llenas de sabiduría, quien con su carisma aliviana toda pena o tristeza que pueda habitar en mí. Eres pieza fundamental en todo lo que ahora soy.

A la Magistrada Luzzetty García Acuña, mi ex jefa y hoy en día, una gran amiga; a quien quiero y admiro profundamente. Gracias por creer y confiar siempre en mí, por enseñarme que de la mano de Dios todo es posible.

A mi Alma Mater, mi querida Universidad, lugar donde conocí grandes amigos y excelentes docentes, quienes siempre tendrán mi estima y respeto.

A mí, porque solo yo sé lo mucho que me esfuerzo día a día por ser un mejor ser humano, que busca constantemente el crecimiento profesional y que cada objetivo que se traza, no descansa hasta cumplirlo. Esto solo es el inicio.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN

A C T A DE SUSTENTACIÓN PRESENCIAL N° 73 – 2026 -UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de profesional de ABOGADA de: **Liseth Yanela Guerrero Chingo.**

Siendo las 7:00 p. m. del día jueves 02 de julio del 2026 se reunieron en el Sala de simulación de audiencias de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: **“LA AUSENCIA DEL LÍMITE TEMPORAL DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL Y EL CRITERIO JURISPRUDENCIAL PARA LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO”**, designados por Resolución N° 519-2025-FDCP-VIRTUAL de fecha 13 de agosto del 2025, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea.
SECRETARIO : Mag. Cesar Vargas Rodríguez.
VOCAL : Mag. Jesús Alicia Fernández Palomino

La tesis fue asesorada por Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO, nombrado por Resolución N° 519-2025-FDCP-VIRTUAL de fecha 13 de agosto del 2025.

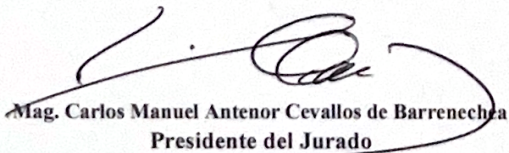
El acto de sustentación fue autorizado por Resolución 438-2026-FDCP-VIRTUAL de fecha 24 de junio del 2026.

La tesis fue presentada y sustentada por la bachiller **Liseth Yanela Guerrero Chingo** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: **APROBADA con la nota de 18 (DIECIOCHO) en la escala vigesimal, mención de MUY BUENO.**

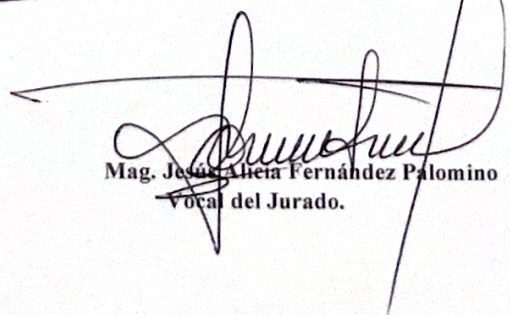
Por lo que queda APTA para obtener el Título Profesional de ABOGADA, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las **20 :00 p.m.**, del mismo día, se da por concluido el acto académico tomando la juramentación respectiva y suscribiendo el Acta los miembros del jurado.

Lambayeque, jueves 02 de julio del 2026


Mag. Carlos Manuel Antenor Cevallos de Barrenechea
Presidente del Jurado


Mag. Cesar Vargas Rodríguez
Secretario del Jurado


Mag. Jesús Alicia Fernández Palomino
Vocal del Jurado.

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO usuario revisor de:

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Titulado: "LA AUSENCIA DEL LÍMITE TEMPORAL DEL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL Y EL CRITERIO JURISPRUDENCIAL PARA LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO".

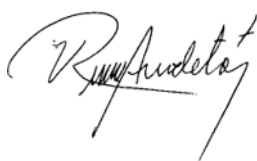
Cuyo(s) autor(es) es(son):

LISETH YANELA GUERRERO CHINGO DNI° 72212869, declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud 13%, verificables en el Resumen del Reporte Automatizado de similitudes que se acompaña.

El(La/Los/Las) suscrito(a/s/as) analizó y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 06 de Julio del 2026



Nombres y Apellidos: VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO

DNI°: 16407133

ASESOR

Defina la modalidad con [X]

Adjuntar

- *Reporte Automatizado de similitudes*
- *Recibo Digital*

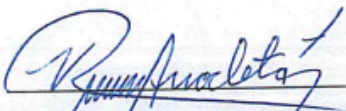
La ausencia del límite temporal del principio de continuidad laboral y el criterio jurisprudencial para la extinción del contrato de trabajo

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	13%	6%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	Añazco Crisanto, Edwin Jhony. "Evaluación de técnicas jurídicas aplicadas en la sentencia de casación N° 2225-2017-Lima Este, de la sala civil transitoria de la corte suprema de justicia de la república - Ayacucho, 2020", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	1%
5	pdfcoffee.com Fuente de Internet	1%
6	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	abogados-abogados-consultores.blogspot.com Fuente de Internet	<1%


Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
DNI: 16407133
ASESOR

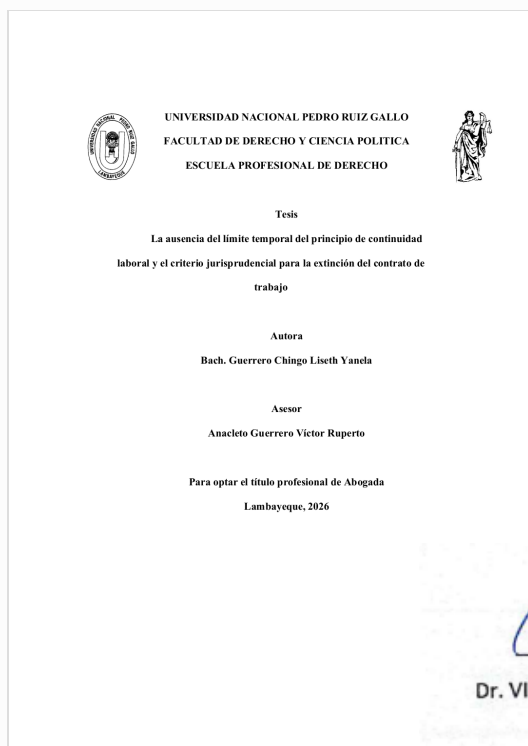


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Liseth Yanela Guerrero Chingo
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: La ausencia del límite temporal del principio de continuidad la...
Nombre del archivo: INFORME_FINAL_DE_TESIS_LISETH_GUERRERO_CHINGO.docx
Tamaño del archivo: 134.67K
Total páginas: 114
Total de palabras: 20,081
Total de caracteres: 115,837
Fecha de entrega: 04-may-2026 12:47p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2951318121




Dr. VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
DNI: 16407133
ASESOR

Índice general

Dedicatoria	2
Agradecimiento	4
Índice general.....	6
Índice de tablas.....	10
Resumen.....	13
Abstract.....	14
Introducción	15
Capítulo I	18
Diseño teórico	18
1.1. Antecedentes.....	18
1.2. Marco teórico.....	20
1.3. Operacionalización de las variables.....	26
1.3.1. Definición conceptual de las variables.....	26
1.3.1.1. Definición conceptual de la variable independiente: “La ausencia de regulación del límite temporal del principio de continuidad laboral”	26
1.3.1.2. Definición conceptual de la variable dependiente: “El criterio jurisprudencial que cambia de manera intermitente para determinar la extinción del contrato de trabajo”	27
1.3.2. Definición operativa de las variables	29

1.4. Marco conceptual.....	31
Capítulo II.....	36
Diseño metodológico.....	36
2.1. Diseño de contrastación de hipótesis	36
2.1.1. Formulación del problema de investigación.....	37
2.1.2. Hipótesis	38
2.1.3. Objetivos.....	38
2.1.3.1. Objetivo general	38
2.1.3.2. Objetivos específicos.....	38
2.2. Población y muestra.....	39
2.3. Técnicas e instrumentos	39
2.3.1. Técnicas.....	39
2.3.1.1. Técnica de análisis de documentos	39
2.3.1.2. Técnica de análisis de resoluciones jurisprudenciales	40
2.3.2. Instrumentos	40
2.3.2.1. La ficha bibliográfica	40
2.3.2.2. Guía de análisis de resoluciones jurisprudenciales .	41
Capítulo III.....	43
Resultados.....	43
3.1. Resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales.....	43

3.2. Interpretación del análisis jurisprudencial.....	73
Capítulo IV.....	75
Discusión de los resultados.....	75
4.1. Discusión sobre los antecedentes.....	75
4.2. Discusión sobre los objetivos específicos	79
4.2.1. Discusión del objetivo específico: “Estudiar doctrinariamente el contenido del principio de continuidad laboral en función a la necesidad del límite temporal para su control”.....	79
4.2.2. Discusión del objetivo específico: “Reconocer la naturaleza jurídica de la extinción del contrato de trabajo y su efecto en el criterio jurisprudencial que la determina”	85
4.2.3. Discusión del objetivo específico: “Analizar el criterio jurisprudencial que determina la extinción del contrato de trabajo en la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República respecto al límite temporal del principio de continuidad laboral aplicado”	91
Conclusiones	104
Conclusión general	104
Conclusiones específicas	104
Recomendaciones.....	107
Bibliografía	109

Índice de tablas

Tabla 1: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 10387-2014 Lima, de fecha tres de junio de dos mil quince, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.43

Tabla 2: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 4025-2016 Piura de fecha nueve de septiembre de dos mil dieciséis, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.47

Tabla 3: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 12340-2015- Callao de fecha cuatro de enero de dos mil diecisiete, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.50

Tabla 4: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 4621-2016 Ancash de fecha siete de abril de dos mil diecisiete, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.53

Tabla 5: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 17211-2019 Lima de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, expedida por la Segunda

Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.....	56
--	----

Tabla 6: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 16734-2016 Lima Este de fecha diecinueve de junio de dos mil dieciocho, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.....	59
--	----

Tabla 7: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 16716-2016-Lima Este de fecha veintisiete de setiembre de dos mil dieciocho, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.....	62
---	----

Tabla 8: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 18751-2017 Lima de fecha diez de septiembre de dos mil diecinueve, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.....	65
---	----

Tabla 9: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 23695-2018 Sullana de fecha diez de octubre de dos mil diecinueve, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.....	68
---	----

Tabla 10: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 10563-2019 La	
--	--

Libertad, de fecha doce de abril de dos mil veintidós, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.....	71
---	----

Resumen

Esta investigación que lleva por título “La Ausencia del Límite Temporal del Principio de Continuidad Laboral y el Criterio Jurisprudencial para la Extinción del Contrato de Trabajo”, bajo el lineamiento de una investigación no experimental con enfoque cualitativo, describe al principio de continuidad laboral como el eje esencial de protección del contrato de trabajo, pues favorece su preservación por el mayor tiempo posible; es decir, promueve la estabilidad y confianza en las relaciones laborales. Así también, se determina que la extinción del contrato de trabajo solo resulta legítima si se encuentra sustentando en causas objetivas previstas legalmente, pues de lo contrario estamos ante un cese arbitrario que debe ser sometido a una revisión jurisdiccional. En síntesis, el examen de la jurisprudencia sobre las resoluciones en revisión revela la falta de un estándar unificado acerca del plazo máximo del principio de continuidad laboral ante interrupciones en el servicio, lo cual produce inseguridad jurídica y merma la protección al trabajador. Esto refuerza la urgencia de anteponer la constatación de una causa de extinción legalmente válida por sobre la mera extensión del lapso interrumpido.

Palabras clave: límite, temporal, principio, continuidad laboral, criterio, jurisprudencial, extinción, contrato, trabajo.

Abstract

This research, entitled “The Absence of a Time Limit in the Principle of Job Continuity and the Jurisprudential Criteria for the Termination of Employment Contracts,” conducted under a non-experimental, qualitative approach, describes the principle of job continuity as the essential axis for protecting employment contracts, as it favors their preservation for as long as possible; that is, it promotes stability and trust in labor relations. It also determines that the termination of an employment contract is only legitimate if it is based on legally established objective causes; otherwise, it constitutes an arbitrary dismissal that must be subject to judicial review. In summary, the examination of the jurisprudence on the resolutions under review reveals the absence of a unified standard regarding the maximum period of the principle of labor continuity in the face of service interruptions, which generates legal uncertainty and undermines worker protection. This reinforces the urgency of prioritizing the verification of a legally valid cause for termination over the mere duration of the interruption period.

Keywords: limit, temporary, principle, continuity labor, criterion, jurisprudential, termination, contract, work.

Introducción

La presente investigación persigue como finalidad evidenciar la falta de regulación, que prescriba, en forma precisa, el límite temporal del principio de continuidad laboral ante las interrupciones contractuales, que estaría provocando diversidad de parámetros en cuanto al criterio jurisprudencial para determinar la configuración de la extinción del contrato de trabajo. Para alcanzar la finalidad de este objetivo se aplicará el método de interpretación jurídica exegética y sistemática.

Así también, se ha recurrido a la técnica de análisis de casaciones laborales de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República. De todo ello, se evidenció la imperiosa urgencia de uniformar los criterios sobre el control adecuado del principio de continuidad laboral en supuestos de terminación del contrato de trabajo, lo que favorece la garantía de continuidad en el empleo de los trabajadores.

De acuerdo con lo señalado en la problemática se ha logrado plantear un interrogante que delimita y configura la formulación del problema: ¿De qué manera la ausencia de regulación del límite temporal del principio de continuidad laboral estaría provocando diversidad en el criterio jurisprudencial para determinar la extinción del contrato de trabajo?

La estructura planteada de manera progresiva se basa en la relación causal entre las variables; conllevando de esta manera a que se establezca el objetivo principal como punto de partida, el cual indica determinar si la ausencia de regulación del límite temporal del principio de continuidad

laboral estaría provocando diversidad en el criterio jurisprudencial para decretar la extinción del contrato de trabajo.

Siguiendo la misma secuencia lógica, se organizó una serie de actividades de investigación cuyo propósito fue estructurar el fin general en relación a objetivos específicos, siendo estos: Estudiar doctrinariamente el contenido del principio de continuidad laboral en función a la necesidad del límite temporal para su control; Reconocer la naturaleza jurídica de la terminación del contrato de trabajo y su efecto en el criterio jurisprudencial que la determina; Analizar el criterio jurisprudencial que determina la extinción contractual de trabajo en la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República respecto al límite temporal del principio de continuidad laboral aplicado.

De esta manera, a partir de los resultados derivados del desarrollo de los procesos investigativos, se generan los contenidos claves, así como los puntos para la discusión de cada parte fundamental que la integra, permitiendo estos resultados, generar una discusión respecto al punto de vista de la investigadora, que conllevará indudablemente a arribar a una conclusión general, la cual se contrastará con la hipótesis planteada a fin de comprobar su consistencia.

Luego de ejecutar la investigación logró determinarse que la ausencia de regulación expresa del límite temporal del principio de continuidad laboral genera diversidad en el criterio jurisprudencial para decretar la extinción del contrato de trabajo, toda vez que la inexistencia de parámetros normativos

claros genera interpretaciones disímiles en sede judicial. Advirtiéndose además que, aunque prevalece una tendencia a favor de la tutela de la estabilidad laboral y la conservación del lazo laboral, subsiste una ausencia de uniformidad en la aplicación del plazo temporal, lo que genera fallos jurisprudenciales dispares. Estos no solo transgreden la seguridad jurídica, sino que también afectan la predictibilidad de las decisiones relacionadas con la continuidad y terminación de la relación laboral.

De todo lo determinado en la investigación, se plantea el cambio normativo, que tenga su base en una propuesta legislativa respecto a la Ley N° 728; para incorporar como regla al artículo 4-A; el mismo que deberá determinar el caso en que la interrupción temporal extingue o no al vínculo laboral teniendo en consideración a valorar aspectos como el periodo de la interrupción, la función desempeñada respecto a la identidad o equivalencia, la ausencia del fraude o simulación, los periodos de contratación. Para tal evaluación se deberá considerar el hecho de la interrupción en tanto exceda de treinta días calendarios, ante lo cual no podrá presumirse la terminación de la relación laboral, por lo que la evaluación será de manera integral.

Capítulo I

Diseño teórico

1.1. Antecedentes

Con la finalidad de establecer de manera correcta el sentido investigativo, se ha considerado necesario recopilar los trabajos que de manera previa se han ocupado del tema que se plantea en esta ocasión, ello para reconocer el nivel de percepción científica alcanzada hasta la actualidad y en función a dicho conocimiento, emprender una ruta de análisis que mejore tales resultados.

Así se tiene al primer antecedente tomado de la investigación denominada “La reposición y estabilidad laboral en Lima”, cuya autora es Suhey Roxana Solano Gonzales (2023), en donde se concluyó que dicho principio se erigió como pilar fundamental en la normativa de las relaciones laborales, con la finalidad de salvaguardar la vigencia del contrato de trabajo ante distintas eventualidades que pudieran presentarse. Asimismo, se evidenció cómo dicho principio confrontó ciertos elementos que lo convirtieron en un concepto más concreto y aplicable en la práctica (Solano, 2023).

Por su parte, Yoel Cornejo Gallegos (2020), en su investigación de grado denominada “Transgresión del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales”, refiere que nuestra Carta Magna, delimita un esquema de resguardo para los trabajadores ante resoluciones caprichosas que terminan la

relación laboral, ya que considera el empleo y la permanencia laboral como pilares claves del derecho al trabajo (Cornejo, 2020).

La bachiller Edita Mercedes Pacheco Villacorta (2021), en su tesis de grado denominada “Las interrupciones laborales y el principio de permanencia en los contratos modales del ámbito privado, Casación Laboral N°16716-2016- Lima Este”, adopta una postura en la cual precisa que el espacio de tiempo en el que se interrumpe la contratación laboral en el ámbito de los contratos modales, no determinan la existencia de continuidad respecto a este lazo de labores, menos se puede establecer el inicio de otro espacio de contratación para el trabajo, ello en tanto que solo puede ser establecido mediante el carácter objetivo de aquello que lo origina como es el caso del objeto del contrato así como la influencia de la primacía de la realidad en tanto principio que controla dicha actividad (Pacheco, 2021).

Enia Hanahi Cruz Saavedra (2021), tras una investigación minuciosa realizada en su tesis “Transgresión al derecho de la permanencia laboral en las interrupciones tendenciosas que limita la aplicación de la Ley N° 24041”, concluyó que se configuraba una violación a los derechos fundamentales de los obreros, tales como la igualdad jurídica y el derecho al empleo, en situaciones donde los patronos cesaban de forma caprichosa los pactos laborales de sus empleados, con la intención de obstaculizar su estabilidad ocupacional en un cargo determinado, despojándolos de la garantía de ser separados solo por motivos fundados, conforme a las exigencias legales; no

obstante, recurrían a tales suspensiones para frustrar la permanencia en el puesto y vulnerar los derechos de los asalariados (Cruz, 2021).

1.2. Marco teórico

3.2.1. El principio de continuidad laboral y el límite temporal para su control

Se debe entender a este principio, como aquel principio angular que rige en las relaciones laborales, pues este permite que los trabajadores mantengan un vínculo contractual estable con sus empleadores, mediante el cual se logre garantizar aspectos trascendentales como la *estabilidad económica de los laburantes*; es decir, que posean una fuente de ingresos que les permita velar por ellos y por los que dependan de ellos; por otro lado, permite el *desarrollo profesional y crecimiento dentro de su centro de trabajo*; ya que gozar de una estabilidad formal, conlleva a que los trabajadores dejen de lado la incertidumbre al desempleo, y puedan direccionar su tiempo en adquirir nuevas habilidades, experiencias y conocimientos, que les brinde la posibilidad de ascender o incluso, acceder a nuevas oportunidades dentro del mismo establecimiento laboral; también promete cumplir con los *derechos laborales por parte de sus empleadores*, toda vez que, un trabajador estable en una empresa, tiene acceso a prestaciones sociales, seguros, pensiones, y otros beneficios que se encuentra relacionados directamente a la duración de la relación laboral.

A la par, contribuye al bienestar social de una nación, y esto debido a que la continuidad laboral coadyuba a reducir las tasas de desempleo en un

país, a fin de mejorar las situaciones de vida de las familias, con lo cual se incrementa el poder adquisitivo y la cohesión social.

Respecto al precitado principio, Rodríguez (1978), precisa que: “Para entender este mismo, hay que empezar reconociendo que el contrato de trabajo posee naturaleza de tracto sucesivo, lo que implica que la relación laboral no se agota en un acto único e instantáneo, sino que se extiende de manera continua en el tiempo. (...)”. Bajo su criterio, dicho principio es uno de aquellos en los que se funda el derecho del trabajo, y cuya finalidad es otorgar la mayor estabilidad posible a la relación laboral, buscando promover su prolongación en el tiempo, pese a todas las circunstancias adversas que se antepongan, garantizando un vínculo contractual duradero y seguro.

Asimismo, para el referido autor, el principio de continuidad tiene diversas proyecciones que alcanzan variados aspectos de la relación laboral, las cuales podemos enmarcarlas como: a) La priorización de los contratos a plazo indefinido; b) La flexibilidad para aceptar modificaciones en el contrato; c) Sencillez para sostener el contrato, incluso ante incumplimientos cometidos; d) La resistencia a consentir cambios en el contrato laboral impuestos por el empleador.; e) Consideración de las interrupciones del contrato meramente como suspensiones.; f) Extensión del contrato ante el reemplazo del empleador.

En el mismo sentido, Ermida Uriarte, en un artículo de la Revista Latinoamericana de Derecho Social, señala que "el principio de continuidad laboral plasma un soporte esencial del derecho laboral, pues brinda la

continuidad de la relación contractual, mientras persistan motivos que avalen su vigencia", limitando así la discrecionalidad del empleador en la terminación del contrato". (Ermidia, 2012). Ello significa, mantener el vínculo laboral en el mayor tiempo posible, para que de esta manera se obtenga una duración física del contrato y también todos los beneficios y derechos asociados a lo largo del tiempo.

Por su parte, Juan Raso Delgue, sostiene que el referente principio, se enfoca en asegurar que el trabajador mantenga su empleo de manera estable y permanente, protegiendo la relación laboral frente a interrupciones que no estén justificadas y fomentando la seguridad tanto jurídica como económica para el trabajador. (Raso, 2010)

Conforme a lo expuesto, se observa que este principio representa un soporte primordial al derecho al trabajo, al asegurar la estabilidad en la relación laboral y la defensa contra despidos caprichosos o sin fundamento, lo que brinda a los trabajadores un marco de certeza jurídica que impulsa el avance de su proyecto vital. Este principio, reconocido en múltiples ordenamientos jurídicos, asegura que el vínculo laboral no sea interrumpido sin causa justificada, protegiendo así el derecho al trabajo y a una remuneración estable.

En este sentido, la continuidad laboral actúa como un freno a las prácticas laborales desleales o abusivas por parte de los empleadores, quienes, en su accionar de poder de dirección, deben respetar la integridad de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo. La vigencia de este principio

permite que los trabajadores ejerzan sus derechos laborales con plena confianza, reduciendo las vulnerabilidades derivadas de decisiones arbitrarias y promoviendo la equidad dentro de las relaciones laborales.

3.2.2. La extinción del contrato de trabajo

Es posible describir a la extinción del contrato de trabajo, como aquel hecho jurídico que termina la conexión laboral entre trabajador y empleador cerrando el lazo contractual que los vinculaba. Esto conlleva, que el trabajador se limite a ofrecer sus servicios, y por otro lado, el empleador se limite a recibirlos y se extingan las obligaciones mutuas derivadas del contrato laboral.

Es fundamental considerar que la terminación del contrato laboral puede originarse en múltiples escenarios, ya sea por decisión voluntaria o involuntaria, tales como la dimisión del empleado, el consenso mutuo para finalizar los servicios prestados, el despido, el fallecimiento o incluso la invalidez permanente del trabajador, que le impida realizar sus funciones de manera habitual.

En ese sentido, el cese del vínculo laboral viene a ser la ruptura de la relación contractual que mantenía el laburante con su empleador, en consecuencia, se produce una interrupción total y definitiva de las obligaciones mutuas que vinculaban a las partes, inherente a la propia naturaleza del contrato de trabajo (Megino, 2016).

Así también, que la extinción del contrato de trabajo alude al cierre de la conexión jurídica entre empleador y el laburante, lo cual conlleva la terminación de los derechos y obligaciones surgidos del convenio laboral convenido. En términos simples, al extinguirse el contrato, las partes se liberan de las estipulaciones acordadas, cesando así todas sus responsabilidades laborales recíprocas.

Resulta imprescindible que, tras la extinción de la vinculación laboral, se respeten las estipulaciones convenidas en el convenio y las normas obreras vigentes, a fin de proteger los intereses de las partes implicadas (Escuela de Ciencias Jurídicas, 2024).

El ordenamiento jurídico, consciente de la importancia de este proceso, establece que la extinción del contrato debe basarse en causas o motivos legítimos que justifiquen la decisión de poner fin a la relación laboral. Asimismo, el ordenamiento jurídico establece que esta extinción genera consecuencias legales concretas, que impactan a trabajador y empleador por igual, asegurando el cumplimiento de derechos y deberes de ambas partes.

En esa línea argumentativa, se puede determinar que viene a ser la institución jurídica que responde a una causalidad específica; es decir, su producción está vinculada a motivos legítimos y válidos conforme a la ley. Adicionalmente, para que la terminación sea válida y ajustada al ordenamiento jurídico, resulta imprescindible observar las formalidades y trámites establecidos, garantizando que el proceso se desarrolle en el ámbito

de la legalidad, protegiendo los derechos de las partes y previniendo acciones caprichosas que comprometan la estabilidad y certeza jurídica de la relación laboral (Pardell, 2019).

Conforme a lo expuesto, se evidencia que la extinción del contrato de trabajo no necesariamente trae consigo consecuencias negativas al trabajador, ya que, en muchos casos, puede producirse por acuerdo mutuo y de forma pacífica, lo cual facilita una finalización pactada y estructurada del vínculo laboral, salvaguardando los derechos y deberes previamente acordados. En tales supuestos, la extinción del vínculo laboral se lleva a cabo sin conflictos ni alteraciones, resultando en una transición adecuada, tanto para el empleador como para el trabajador.

No obstante, en un número significativo de casos, la extinción del contrato de trabajo no responde a un acuerdo libre de las partes, sino que, por el contrario, es una decisión impuesta unilateralmente por el empleador, quien, en el ejercicio de su poder de dirección, decide poner fin al vínculo laboral sin justificación objetiva y sin mediar una causa razonable que lo respalde. Esta práctica, que muchas veces se fundamenta en criterios arbitrarios o motivaciones injustas, conlleva a situaciones de vulnerabilidad extrema para el trabajador, quien se ve despojado de su fuente de sustento y, en consecuencia, se enfrenta a una situación de precariedad económica, afectando su bienestar personal y familiar.

Es importante señalar que, cuando el empleador extingue el contrato de manera unilateral e injustificada, comete una acción contraria a la

normativa laboral, que protege los derechos fundamentales del trabajador. Tal despido vulnera los principios de justicia laboral y buena fe, al agravar el desequilibrio de poder en la relación de dependencia, exponiendo al trabajador a una situación de indefensión que afecta seriamente su calidad de vida, sin respaldo en disposición legal alguna que la justifique.

1.3. Operacionalización de las variables

1.3.1. Definición conceptual de las variables

1.3.1.1. Definición conceptual de la variable independiente: “La ausencia de regulación del límite temporal del principio de continuidad laboral”

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, este principio se destaca como un soporte fundamental, dado que identifica al contrato de trabajo por su esencia de tracto sucesivo como un vínculo destinado a perdurar en el tiempo y no a extinguirse prematuramente, actuando como salvaguarda contra posibles abusos del empleador y deteniendo prácticas perjudiciales que amenacen la estabilidad del trabajador (Mora, 2022).

Desde esta perspectiva, su función es asegurar la estabilidad en el empleo, restringir el ejercicio arbitrario de las facultades del empleador y garantizar al trabajador no solo una fuente regular de ingresos, sino también el acceso sostenido a beneficios sociales, de igual manera, proporcionarle las condiciones mínimas de previsibilidad para el desarrollo de su proyecto de vida; por lo que, la continuidad no solo posee una dimensión contractual, sino también una proyección constitucional, en la medida en que se vincula estrechamente con la dignidad del trabajador.

Sin embargo, en la ejecución de servicios laborales, frecuentemente surgen interrupciones que consisten en pausas temporales de las tareas del trabajador, sin que impliquen necesariamente el fin de la relación laboral, pues pueden originarse en motivos personales como enfermedades, licencias legales, huelgas o vacaciones, entre otros; o en causas puramente institucionales. Por ello, se requiere una regulación explícita para evitar impactos en derechos asociados a la permanencia del vínculo contractual (De los Santos, 2024).

Pese a dicha necesidad de un reconocimiento normativo expreso, se advierte actualmente la insuficiente delimitación normativa de los criterios que determinan el alcance y operatividad de dicho principio dentro de la relación de trabajo, lo que ha conllevado a generar un ámbito de indeterminación que afecta su eficacia práctica, y a su vez, impide determinar con claridad hasta qué momento el vínculo laboral merece una tutela reforzada, o en qué supuestos las interrupciones contractuales deben ser interpretadas conforme a la lógica de la continuidad.

1.3.1.2. Definición conceptual de la variable dependiente: “El criterio jurisprudencial que cambia de manera intermitente para determinar la extinción del contrato de trabajo”

Considerando el rol protector del derecho al trabajo concebido como la labor de amparo ante la desigualdad entre trabajador y empleador en el vínculo laboral, que prioriza la tutela del primero a través de principios, normas e instituciones diseñadas para defender sus derechos y prevenir

abusos, resulta esencial concebir el contrato de trabajo en su carácter sucesivo y perdurable (Díaz, 2024).

En tal sentido, resulta de imperiosa necesidad adoptar un criterio uniforme que permita determinar el tiempo de interrupción tolerable entre periodos contractuales, ya que ello no constituye una cuestión meramente formal, sino un elemento esencial que permite establecer si ha ocurrido una ruptura real de la conexión laboral o si, por el contrario, las contrataciones sucesivas deben entenderse como expresión de un vínculo laboral materialmente continua, en aplicación del principio de continuidad laboral e invocando al principio tuitivo del Derecho Laboral.

Aplicar una interpretación rígida de la suspensión contractual podría llevar a concluir que cualquier breve interrupción del lazo laboral extingue el derecho a la estabilidad, lo cual contraviene los pilares constitucionales del derecho laboral, particularmente el derecho al trabajo tipificado en el artículo veintidós de nuestra Carta Supralegal, que prohíbe los despidos arbitrarios sin causa justa (Alvarez, 2025).

1.3.2. Definición operativa de las variables

Variable	Dimensiones o características	Indicadores	Técnica e instrumento
Independiente: La ausencia de regulación del límite temporal del principio de continuidad laboral	La regulación de la estabilidad laboral	Aplicación normativa respecto a la estabilidad laboral	Técnica: Análisis documental Instrumento: Ficha de análisis de resoluciones jurisprudenciales
	El límite temporal del principio de continuidad laboral	Criterio normativo respecto al límite temporal. Interpretación sobre el control del principio de continuidad laboral.	
Dependiente:	El criterio jurisprudencial	Criterio interpretativo	Técnica:

El criterio jurisprudencial que cambia de manera intermitente para determinar la extinción del contrato de trabajo	La extinción del contrato de trabajo	El fundamento casatorio respecto a la extinción del contrato. Pronunciamiento vinculado a la extinción del contrato de trabajo.	Análisis documental Instrumento: Ficha de análisis de resoluciones jurisprudenciales
--	--------------------------------------	--	--

1.4. Marco conceptual

3.3.1. Límite jurídico: viene a ser aquella barrera normativa impuesta por el derecho, ya sea a través de principios constitucionales, jurisprudencia, reglamentos internos, entre otros; mediante el cual se establece hasta dónde pueden llegar las acciones tanto de las personas como empresas e instituciones, con el propósito de fomentar la vida en sociedad respetando un marco legal establecido (Bobbio, 1991).

3.3.2. Límite jurídico temporal: es aquella restricción en el tiempo con la cual se llega a determinar desde cuándo o hasta cuándo una situación jurídica contiene validez legal; en ese sentido Carlos Cárdenas, precisa que las disposiciones legales poseen inherentemente una duración temporal entre su vigencia y su derogación, la cual puede ser de manera expresa, tácita o simplemente, por incongruencias con nuevas normativas jurídicas (Cárdenas, 1999).

Por su parte, Vidal Ramírez, en su artículo denominado “El tiempo como fenómeno jurídico”, destaca cómo el tiempo no solo es una realidad desde la perspectiva de la física, sino también, tiene un gran impacto en el orden jurídico; pues, este condiciona la creación, transformación y supresión de los derechos y el ejercicio de estos. Es decir, el transcurso temporal, pese a ser intangible, se ha transformado en un pilar clave para brindar seguridad y estabilidad legal dentro de un contexto social (Vidal, 1985).

3.3.3. Principio jurídico: Si nos referimos al principio jurídico debemos conceptualizarlo como aquella norma directriz que posee como

características inherentes el ser fundamental, general y orientadora, constituyendo los valores esenciales del ordenamiento legal. Así también, es de suma trascendencia enfatizar en que la función de los principios jurídicos no gira en torno únicamente a suplir vacíos normativos, sino también permite que el sistema jurídico contenga sentido y coherencia.

Prieto Sanchís, destaca que los principios jurídicos cumplen como función principal el control sobre la actividad legislativa y normativa; es decir, impone que las decisiones de los órganos encargados de crear normas estén debidamente fundamentadas y sean susceptibles de evaluación crítica. De esta manera se puede advertir la importancia de los principios jurídicos en el marco legal, pues al vigilar la función legisladora, impide la creación de normativas arbitrarias, asegurando la expedición de disposiciones jurídicas justas y razonables (Prieto, 1992).

De otro lado, Suárez Rodríguez, refiere que los principios jurídicos vienen a ser aquellas reglas esenciales cuya creación tiene como pilar respetar la dignidad humana; en otras palabras, su principal diferencia de las leyes comunes radica en que no necesitan únicamente que se siga un procedimiento formal para su expedición, sino que además de ello, debe guardar gran conexión con el valor intrínseco de la persona, la cual constituye el sentido del derecho (Suárez, 2016).

3.3.4. Principio de continuidad laboral

Este principio se rige como norma clave del derecho al trabajo, íntimamente ligada a la idea de perdurabilidad temporal de la relación laboral;

en otras palabras, no lo concibió como un acto jurídico aislado o temporal, sino como un vínculo duradero y continuo, dado que el empleo constituyó la fuente principal de subsistencia para los trabajadores. De este modo, el principio rechazó toda interrupción injustificada del lazo laboral y restringió el empleo abusivo de contratos temporales sin base real.

Para Plá Rodríguez, el citado principio tiene como fin proteger la fuente de ingresos del laburante; es decir, el trabajo, promoviendo las contrataciones laborales a plazo indeterminado; asimismo, procurando que éstas sean estables y permanentes en el tiempo, con excepción de contrataciones a tiempo determinado, debidamente justificadas (Plá, 1975).

Desde otro enfoque, Vásquez Vialard, expresando su punto de vista en cuanto al mencionado principio, nos señala que éste no solo representa una garantía en pro del trabajador, al asegurarle la estabilidad en su puesto de trabajo, sino que, además, es indudable la repercusión beneficiosa que genera en los empleadores, y en general en el entorno empresarial. Ello, ya que, al propiciar la permanencia de los laburantes en un centro de trabajo, contribuye de manera directa con la reducción de rotación del personal, lo cual disminuye la necesidad de implementar recursos de tiempo y dinero en cuanto a los procesos de selección de personal, permitiendo a las empleadoras que cuenten con personal experimentado y con conocimientos específicos sobre las labores que realizan, influyendo en la eficiencia y productividad de las empresas (Vásquez, 1999).

Más recientemente, el jurista peruano José María Pacori Cari, enmarca al principio de continuidad laboral como aquella presunción *iuris tantum* según la cual para los trabajadores debe primar la prestación de servicios permanente en el tiempo, sin interrupciones durante la vigencia de la contratación, salvo debida justificación en contrario (Pacori, 2019).

En esa misma línea argumentativa, Olea (1960), expresa que, incluso cuando cesa la causa del génesis de la contratación laboral, este principio se postula como norma básica, que la relación se mantenga activa, ya que, sin una declaración explícita de las partes sobre la duración del lazo contractual, este se extiende indefinidamente en el tiempo.

3.3.5. Criterio jurisprudencial

Se constituye por el conjunto de decisiones judiciales emitidas por los órganos jurisdiccionales correspondientes, quienes tras analizar casos específicos arriban a una determinada conclusión, la cual consideran sirven como lineamientos interpretativos que orientan a las instancias de menor jerarquía, a la aplicación del derecho en situaciones similares, para que de esta manera se contribuya a garantizar un sistema jurídico coherente, uniforme, en donde prime la predictibilidad de las resoluciones judiciales (Noticias Tirant, 2025).

Otra definición bajo la cual podemos conceptualizarla, es que viene a ser una especie de norma jurídica cuyo génesis es la interpretación que realizan los jueces a la ley, para que sea aplicada por todos los operadores del derecho en un mismo sentido, en casos cuyas circunstancias que los rodean,

resulten ser iguales, pues de no aplicarse un criterio jurisprudencial establecido, se estaría contradiciendo a la propia ley. En consecuencia, la jurisprudencia es aquella decisión de carácter obligatorio que es emitida, ya sea por el máximo intérprete de la Constitución o mediante un Pleno Casatorio, con el que se da por resuelto una controversia planteada; y, que, a partir de su emisión, todos los órganos jurisdiccionales de instancia inferior, o incluso, en su mismo rango, se encuentran en el deber de resolver bajo igual criterio (Instituto de Ciencias Hegel, 2021).

3.3.6. Extinción del contrato de trabajo

Es el término del vínculo laboral que se da entre el empleador y su trabajador, mismo que puede originarse por acuerdo mutuo entre las partes, por voluntad únicamente del trabajador -renuncia-, o del empleador -despido-, siendo que este último debe encontrarse sustentado por causas justas establecidas en la ley (De la Cueva, 2015).

Asimismo, cabe destacar que cuando se da la extinción de la conexión laboral, a su vez, se extingue los derechos y obligaciones que de manera primigenia fueron acordados por las partes; es decir, entre el empleador y el trabajador. Por ello, es de suma relevancia que cuando esto suceda se apliquen las leyes en materia laboral que promueven el fin de las relaciones de trabajo de manera justa y respetándose los acuerdos adoptados y consignados en el contrato que ambos suscribieron (Escuela de Ciencias Jurídicas, 2024).

Capítulo II

Diseño metodológico

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis

Los autores Hernández et al. (2014) opinan que la orientación de esta investigación es no experimental con un enfoque cualitativo, caracterizado por la falta de manipulación deliberada de las variables estudiadas; por lo que, en su lugar, se prefirió observar los fenómenos en su contexto natural tal como ocurren, lo que facilita una interpretación fundamentada en esas observaciones.

En ese sentido, el presente análisis busca examinar si existe heterogeneidad de posturas asumidas por los magistrados de la Corte Suprema de la República, respecto al periodo temporal entre el término de un contrato y el inicio de otro de un mismo trabajador para un mismo empleador, que define la terminación del vínculo laboral. En este caso, la observación efectuada es de corte jurídico en tanto revela la existencia de los distintos criterios jurisprudenciales adoptados por los magistrados respecto al lapso temporal que determina la finalización de la relación laboral.

De esta manera, y conforme a la secuencia lógica que exige la presente investigación, el objetivo principal planteado es: Analizar si la falta de norma sobre el plazo límite del principio de continuidad laboral genera disparidad en la jurisprudencia para calificar la terminación del contrato de trabajo.

Posteriormente, la estructura propuesta incluye la definición de otros fines clave, destinados a facilitar el logro del objetivo general mencionado,

conocidos como objetivos específicos, que consisten en: Examinar doctrinalmente el alcance del principio de continuidad laboral en relación con la necesidad de un plazo límite para su supervisión; Identificar la naturaleza jurídica de la extinción del contrato de trabajo y su impacto en el criterio jurisprudencial que la define; Evaluar el criterio jurisprudencial de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República sobre la extinción del contrato de trabajo, en cuanto al plazo temporal del principio de continuidad laboral aplicado.

Siguiendo este esquema metodológico planteado, permitirá que tanto el objetivo general como los específicos, anteriormente enunciados, conlleven al desarrollo del contenido de los diversos capítulos, los cuales estarán dirigidos a reconocer desde la teoría, así como de la observación, los componentes que permitan evidenciar el problema planteado en la presente investigación. Sobre la base de estos elementos, se establece una postura analítica respecto de cada aspecto examinado, lo que conduce a la elaboración de conclusiones. Finalmente, aquella conclusión que guarde relación directa con el planteamiento del problema será confrontada con la hipótesis inicial, a fin de determinar si esta queda validada o refutada.

2.1.1. Formulación del problema de investigación

¿De qué manera la ausencia de regulación del límite temporal del principio de continuidad laboral estaría provocando diversidad en el criterio jurisprudencial para determinar la extinción del contrato de trabajo?

2.1.2. Hipótesis

La ausencia de regulación del límite temporal del principio de continuidad laboral provoca diversidad en el criterio jurisprudencial que cambia de manera intermitente para decretar la extinción del contrato de trabajo.

2.1.3. Objetivos

2.1.3.1. Objetivo general

Determinar si la ausencia de regulación del límite temporal del principio de continuidad laboral estaría provocando diversidad en el criterio jurisprudencial para determinar la extinción del contrato de trabajo.

2.1.3.2. Objetivos específicos

Estudiar doctrinariamente el contenido del principio de continuidad laboral en función a la necesidad del límite temporal para su control.

Reconocer la naturaleza jurídica de la extinción del contrato de trabajo y su efecto en el criterio jurisprudencial que la determina.

Analizar el criterio jurisprudencial que determina la extinción del contrato de trabajo en la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República respecto al límite temporal del principio de continuidad laboral aplicado.

2.2. Población y muestra

Debido a que uno de los específicos objetivos de esta investigación consiste en evaluar el criterio jurisprudencial que define la extinción del contrato de trabajo en la Segunda Sala antes señalada, en conexión con el plazo temporal del principio de continuidad laboral aplicado, se consideró pertinente seleccionar como población y muestra los siguientes elementos:

Población: Las resoluciones jurisprudenciales que contienen la diversidad de criterios respecto al límite temporal del principio de estabilidad laboral que supone una interrupción de la contratación laboral, emitidas por la Segunda Sala antes señalada de nuestra Corte Suprema.

Muestra: Se analizarán un total de 10 resoluciones emitidas por la Corte Suprema respecto a la diversidad de criterios respecto al límite temporal del principio de continuidad laboral que supone una interrupción de la contratación laboral emitidas por la Segunda Sala antes indicada.

2.3. Técnicas e instrumentos

2.3.1. Técnicas

2.3.1.1. Técnica de análisis de documentos

Teniendo en consideración que la técnica de análisis de documentos consiste en aquella revisión minuciosa de los materiales con los que se cuenta para realizarse una investigación, tales como libros, tesis, resoluciones judiciales, informes, normativas, entre otros; con la finalidad de extraer información de suma relevancia que contribuya con el estudio planteado y

facilitando la comprensión del contexto elegido para la realización de la investigación, y a partir de ello generar el conocimiento científico, tal como lo ha conceptualizado Arias (Arias, 2012).

En consecuencia, en la presente investigación se ha considerado esta técnica en mención, ya que resulta indispensable recopilar información tanto de naturaleza teórica como empírica, la cual conlleva a evidenciar el problema en función a la diversidad de criterios jurisprudenciales que se emiten respecto a la interrupción de la contratación laboral, con la finalidad de establecer parámetros que contribuyan con un sistema en donde prime la predictibilidad de resoluciones judiciales.

2.3.1.2. Técnica de análisis de resoluciones jurisprudenciales

De cara con la realidad jurisprudencial advertida, se ha considerado oportuno examinar el contenido de documentos jurisprudenciales que permitan una identificación más precisa objeto de investigación; en tal sentido, se empleó la técnica de examen de fallos jurisprudenciales, lo que implicará revisar los diversos criterios expresados por los magistrados de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, en torno al plazo límite del principio de permanencia laboral ante una interrupción del vínculo contractual.

2.3.2. Instrumentos

2.3.2.1. La ficha bibliográfica

Para los autores Hernández et al. (2014) la ficha bibliográfica es aquella herramienta utilizada en una investigación para sistematizar y recopilar todos aquellos datos obtenidos y considerados de suma relevancia, cuya finalidad es facilitar la revisión posterior en los trabajos de investigación de dicha información.

Por esta razón, este instrumento será tomado en cuenta en la presente investigación, toda vez que facilitará la información extraída de las resoluciones materia de análisis y de esta manera se tendrá un manejo eficiente de los datos, para que de esta manera se mantenga la coherencia y precisión en el desarrollo de la investigación.

2.3.2.2. Guía de análisis de resoluciones jurisprudenciales

Se analizará la documentación jurisprudencial, es trascendental la guía de análisis, pues determina los criterios a seguir que permitan examinar de manera minuciosa el contenido de las resoluciones tomadas en cuenta, cabe indicar que los criterios a los cuales se hace hincapié no son más que aquellos generados a partir de las necesidades surgida del objetivo general planteado en esta investigación.

Dada la explicación anterior y considerando que el objetivo general señala: Determinar si la ausencia de regulación del límite temporal del principio de continuidad laboral estaría provocando diversidad en el criterio jurisprudencial para determinar la extinción del contrato de trabajo; entonces el primer criterio de evaluación sería reconocer la motivación jurídica que justifica la determinación de la extinción del contrato de trabajo; luego como

segundo criterio de evaluación se tiene a establecer el vínculo de la decisión jurisprudencial con el control del principio de continuidad laboral.

Capítulo III

Resultados

Conforme a la estructura metodológica prevista para contrastar la hipótesis de la presente investigación, el cual responde a tipo no experimental y se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, en esta etapa se aborda la ejecución del tercer objetivo específico. Dicho objetivo consiste en: Analizar el criterio jurisprudencial que determina la extinción del contrato de trabajo en la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República respecto al límite temporal del principio de continuidad laboral aplicado.

Para tal fin, se definió como población de estudio el conjunto de fallos jurisprudenciales que revelan criterios interpretativos divergentes sobre el plazo máximo del principio de continuidad laboral y la subsiguiente ruptura de la relación laboral, dictados por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. De ahí, se escogió una muestra de diez sentencias jurisprudenciales, analizadas mediante una guía de revisión de decisiones judiciales, con parámetros preestablecidos para su evaluación ordenada.

3.1. Resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales

Tabla 1: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 10387-2014 Lima, de fecha tres de junio de dos mil quince, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Ítem de análisis	Resultado del análisis
La regulación de la estabilidad laboral	Al revisar la sentencia Casatoria se advierte la aplicación normativa contenida en el artículo nueve del Régimen privado - Ley N° 728, Norma que reconoce la subordinación como el rasgo distintivo y esencial del contrato de trabajo, aclarándose que, junto a la prestación personal de servicios y la remuneración, integran la estructura esencial del nexo laboral; además, según el principio de primacía de la realidad, la presencia de estos componentes genera la presunción de un contrato laboral a plazo indefinido, independientemente de la nomenclatura o modalidad convenida por las partes.
El límite temporal del principio de continuidad laboral	Se constata que Casación Laboral 38-2012-La Libertad, determinó que, al cuestionarse una relación laboral disfrazada mediante contratos civiles sucesivos sin interrupciones, vía un contrato administrativo de servicios, debe concluirse la existencia de un contrato de trabajo a plazo indefinido. Así también, se advierte que la Sentencia Casatoria, a partir de la interpretación de lo establecido en la Casación Laboral 38-2012-La Libertad, concluyó

	que, al confirmarse una interrupción en la contratación del trabajador durante junio de 2008 (por un mes), se quiebra la continuidad requerida para presumir una relación laboral sin pausas, por lo que no se configuró entre las partes una contratación de plazo indefinido.
El criterio jurisprudencial	En la resolución jurisprudencial, se advierte la aplicación del criterio interpretativo el cual señala que al existir una interrupción laboral de un mes; en consecuencia, no hay sucesión contractual que conlleve a reconocer un nexo laboral a plazo indefinido bajo el régimen de la Ley N° 728.
La extinción del contrato de trabajo	A partir del análisis de la Casación Laboral se advierte que en dicha resolución se establece que la existencia de un lapso de interrupción laboral de un mes, entre el plazo establecido, primero de febrero de 2006 al 31 de mayo de 2008 y el reinicio de labores a partir del 01 de julio de 2008, determina la configuración de una nueva contratación, extinguiéndose el vínculo laboral por el primer periodo laborado, y, subsistiendo a la actualidad únicamente el segundo periodo contractual, el cual se origina a partir de la nueva relación establecida tras el quiebre temporal verificado.

Nota: el resultado de este análisis se ha basado en la documentación
contenida en el enlace:

[https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtp
nG-ssx92A9m7?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtpnG-ssx92A9m7?usp=sharing)

Tabla 2: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 4025-2016 Piura de fecha nueve de septiembre de dos mil dieciséis, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Ítem de análisis	Resultado del análisis
La regulación de la estabilidad laboral	Se evidencia la aplicación de la norma establecida en el artículo cuatro del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que toda prestación de servicios con remuneración y subordinación debe presumirse como un contrato de trabajo indefinido desde el comienzo de la relación laboral.
El límite temporal del principio de continuidad laboral	Se advierte como criterio interpretativo que el límite temporal del principio de continuidad laboral es 06 meses, ya que, al existir una interrupción por dicho lapso temporal, se determina como extinta la relación laboral primigenia.
El criterio jurisprudencial	De la revisión de la mencionada casación se desprende como criterio hermenéutico que, al haber demostrado el trabajador la prestación personal de servicios en los periodos del 5 de marzo de 2002 al 30 de diciembre de 2007, y del 1 de julio de 2008 al 30 de septiembre de 2011 con una interrupción de seis meses entre el 1 de enero de 2008 y el 30 de junio de 2008, existe una discontinuidad temporal que impide reconocer una

	relación laboral única e ininterrumpida, configurándose en cambio dos etapas laborales independientes y autónomas.
La extinción del contrato de trabajo	Al revisar la sentencia bajo análisis, se advierte como pronunciamiento de dicho órgano que la existencia de una interrupción de seis meses entre el primer y el segundo periodo de contratación produce efectos jurídicos extintivos respecto del vínculo inicial, determinando que este culminó el treinta y uno de diciembre de dos mil siete. En tal sentido, concluye que dicho primer periodo laboral quedó definitivamente extinguido, configurándose una nueva relación contractual con posterioridad a la interrupción verificada. Asimismo, se precisa que los beneficios laborales derivados de ese primer periodo no pueden ser objeto de reclamación judicial, al haberse establecido la prescripción de la acción correspondiente, consolidándose así los efectos jurídicos de la extinción del contrato de trabajo respecto de dicho tramo temporal.

Nota: el resultado de este análisis se ha basado en la documentación contenida en el enlace:

[https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtp
nG-ssx92A9m7?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtpnG-ssx92A9m7?usp=sharing)

Tabla 3: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 12340-2015-Callao de fecha cuatro de enero de dos mil diecisiete, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Ítem de análisis	Resultado del análisis
La regulación de la estabilidad laboral	Se advierte que su decisión se sustenta en un conjunto de disposiciones normativas orientadas a la tutela de la estabilidad laboral. En primer lugar, desarrolla la aplicación de los artículos once y doce del régimen privado – Ley 728, destacando que la suspensión del contrato de trabajo, en sus modalidades perfecta e imperfecta, tiene como propósito preservar la relación laboral frente a eventuales actuaciones arbitrarias del empleador, evitando su culminación injustificada. Asimismo, invoca el principio de presunción de laboralidad previsto en el numeral dos del artículo veintitrés de la Ley N° 29497, el cual, una vez probada la prestación personal de servicios, se infiere que existe un vínculo o nexo laboral a plazo indefinido, a menos que se demuestre lo contrario. Por último, se alude al artículo cuatro del régimen privado – Ley N° 728, que, en armonía con el

	principio de primacía de la realidad, establece que la constatación efectiva de los pilares esenciales de la contratación implican primeramente su clasificación como uno de duración indefinida.
El límite temporal del principio de continuidad laboral	Tras examinar la sentencia en análisis, se nota que, aunque no menciona explícitamente una norma que defina plazos temporales concretos para el principio de continuidad laboral, sí aplica una interpretación que favorece su efectividad ante las interrupciones contractuales del caso particular; en efecto, a pesar de una discontinuidad de cuatro meses entre el 19 de enero y el 24 de mayo de 2011, prioriza la conservación de la conexión laboral, reconociéndolo como de duración indefinida
El criterio jurisprudencial	Se observa que la sentencia casatoria, asume como criterio interpretativo la aplicación prioritaria del principio de permanencia laboral, pese a la interrupción en la prestación de servicios por cuatro meses del 19 de enero de 2011 al 24 de mayo de 2011. Dado que en ese lapso no se demostró una voluntad clara y expresa de ambas partes para terminar definitivamente la relación laboral, sino que el trabajador reanudó después sus labores en el mismo puesto, se prioriza así la continuidad del

	vínculo por sobre pausas temporales que no implican una ruptura absoluta del contrato.
La extinción del contrato de trabajo	Se resalta el fundamento sobre terminación contractual: la regulación de suspensiones perfectas e imperfectas busca preservar el vínculo laboral ante interrupciones temporales, evitando extinciones sin causa. Las pausas no implican fin del contrato per se, sino escenarios transitorios evaluados por el principio de continuidad, lo que motivó la reposición del trabajador y protegió la estabilidad laboral contra despidos arbitrarios.

Nota: el resultado de este análisis se ha basado en la documentación contenida en el enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8IK2hF8N4WMtpnG-ssx92A9m7?usp=sharing>

Tabla 4: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 4621-2016 Ancash de fecha siete de abril de dos mil diecisiete, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Ítem de análisis	Resultado del análisis
La regulación de la estabilidad laboral	Tras la revisión de la casación se ha identificado la aplicación normativa respecto a la continuidad laboral a través del artículo 23.2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, el cual señala que, al acreditarse la prestación personal de servicios, se asume la preexistencia de una relación laboral a plazo indefinido, a menos que se demuestre lo contrario.
El límite temporal del principio de continuidad laboral	El examen de la sentencia revela como criterio hermenéutico que el plazo límite del principio de continuidad laboral alcanza los 60 días naturales, ya que una interrupción por ese período extingue la conexión laboral inicial.
El criterio jurisprudencial	Se observa que establece como criterio interpretativo que al aplicarse el principio de continuidad laboral se requiere la demostración clara de una prestación de servicios sin interrupciones, concluyendo que la demandante no probó haber trabajado de forma continua durante todo el período invocado, sino que se identificó una

	pausa en agosto y septiembre de 2011 (60 días naturales). En consecuencia, se reconocieron dos etapas laborales distintas: la primera, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de julio de 2011; y la segunda, desde el 4 de octubre de 2011 hasta el 25 de febrero de 2015. Así, se excluyó la aplicación del principio de continuidad durante el intervalo de dos meses sin prestación efectiva de servicios.
La extinción del contrato de trabajo	De la revisión de la casación se desprende que, respecto a la terminación del contrato laboral, se fundamenta en el artículo 34 de la Ley N° 728, que excluye indemnización por despido basado en conducta o capacidad del trabajador. Al verificar dos períodos independientes del 1 de enero de 2010 al 31 de julio de 2011, y del 4 de octubre de 2011 al 25 de febrero de 2015, la interrupción entre ellos impide reconocer una relación única y continua. Así, se concluye que el fin del vínculo responde a la decisión de la demandada de no renovar el contrato administrativo de servicios, descartando despido arbitrario e indemnización, al no aplicarse el principio de continuidad laboral y considerar cada etapa como autónoma.

Nota: el resultado de este análisis se ha basado en la documentación
contenida en el enlace:

[https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtp
nG-ssx92A9m7?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtpnG-ssx92A9m7?usp=sharing)

Tabla 5: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 17211-2019 Lima de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Ítem de análisis	Resultado del análisis
La regulación de la estabilidad laboral	Se aprecia que la aplicación del criterio normativo vinculado a la estabilidad en el empleo, particularmente a partir de lo previsto en el artículo setenta y cuatro del Decreto Supremo N° 003-97-TR, norma que regula la celebración sucesiva de contratos modales, también denominada contratación en cadena; no obstante, esta disposición invalida aquellas prácticas que, a través de renovaciones continuas, constituyen un fraude legal para dividir artificialmente la relación laboral y eludir el reconocimiento de la estabilidad del trabajador. En igual sentido, el voto singular mantiene que todo contrato a plazo indeterminado se distingue fundamentalmente por la permanencia, lo cual evidencia la estabilidad inherente a una relación laboral perdurable, aludiendo al literal d) del artículo setenta y siete del régimen privado - Ley N° 728.

El límite temporal del principio de continuidad laboral	Del análisis de la sentencia, se logra evidenciar como criterio normativo destinado a precisar el alcance temporal del principio de continuidad laboral, a partir de lo establecido en el segundo párrafo del artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, mediante el cual se autoriza la celebración sucesiva de contratos, incluso bajo distintas modalidades contractuales dentro del mismo centro de trabajo, en atención a las necesidades organizativas de la empresa; sin embargo, condiciona dicha facultad a que el tiempo acumulado de estas contrataciones no exceda el límite máximo de cinco años.
El criterio jurisprudencial	La casación laboral analizada adopta un criterio interpretativo orientado a establecer el límite temporal del principio de continuidad laboral, al precisarse que una interrupción mayor a veinticinco días naturales entre un vínculo contractual y otro constituye un elemento suficiente para considerar extinguida la relación laboral previa; pues, al constatare que entre la liquidación del contrato anterior y la celebración de uno nuevo medió un periodo superior a dicho plazo, se determina que el intervalo excede el

	margen para sostener la continuidad del vínculo, lo que conlleva a reconocer que el nuevo contrato da lugar a una relación laboral distinta y autónoma respecto de la anterior.
La extinción del contrato de trabajo	En lo relativo al pronunciamiento vinculado a la extinción contractual de trabajo, la decisión analizada establece estos servicios que se prestan por el demandante a favor de la empresa emplazada no configuraron una relación laboral ininterrumpida, sino una sucesión de vínculos laborales autónomos entre sí. Esta conclusión se sustenta en la constatación de intervalos superiores a veinticinco días naturales entre los distintos periodos de prestación de servicios, lapsos que resultan suficientes para considerar extinguido el vínculo precedente y, en consecuencia, reconocer el surgimiento de una nueva relación laboral con cada contratación posterior.

Nota: el resultado de este análisis se ha basado en la documentación contenida en el enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtpnG-ssx92A9m7?usp=sharing>

Tabla 6: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 16734-2016 Lima Este de fecha diecinueve de junio de dos mil dieciocho, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Ítem de análisis	Resultado del análisis
La regulación de la estabilidad laboral	Se advierte la aplicación del criterio normativo relativo a la estabilidad laboral, específicamente con lo dispuesto en el artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, norma que regula la contratación sucesiva a plazo fijo, conocida también como contratación en cadena, al precisar que puede realizarse de forma consecutiva siempre que velen cabalmente las restricciones formales y sustantivas de la legislación laboral; sin embargo, invalida aquellos casos en que las renovaciones reiteradas encubren un fraude legal destinado a fraccionar artificialmente la continuidad laboral y evitar el derecho a la estabilidad del trabajador.
El límite temporal del principio de continuidad laboral	Del análisis de la sentencia, se logra evidenciar como criterio normativo orientado a delimitar temporalmente el alcance del principio de continuidad laboral, la invocación del inciso d) del artículo setenta y siete del régimen privado – Ley N° 728.

El criterio jurisprudencial	A partir de la casación analizada se desprende que el criterio interpretativo que se adopta es que una interrupción superior a veintiún días naturales constituye un parámetro determinante para considerar la existencia de una ruptura en la relación de trabajo, pues al verificarse que entre la fecha de liquidación del vínculo anterior y la suscripción de un nuevo contrato transcurrió un periodo mayor a veinte días, se concluye que dicho lapso excede el límite máximo admisible para preservar la continuidad del vínculo, configurándose, en consecuencia, el inicio de una nueva relación laboral.
La extinción del contrato de trabajo	Tras el análisis de la citada casación laboral se advierte que, en lo relativo al pronunciamiento sobre la extinción del contrato de trabajo, el órgano supremo concluye que las relaciones laborales mantenidas por el demandante con la demandada no constituyeron un vínculo continuo, sino relaciones laborales diferenciadas entre sí; ello se sustenta en que entre los periodos de prestación de servicios se verificaron interrupciones superiores a veinte días naturales, circunstancia que determina la ruptura del nexo laboral previo y, en

	consecuencia, la configuración de un nuevo vínculo con cada posterior contratación.
--	--

Nota: el resultado de este análisis se ha basado en la documentación
contenida en el enlace:

[https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtp
nG-ssx92A9m7?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtpnG-ssx92A9m7?usp=sharing)

Tabla 7: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 16716-2016-Lima Este de fecha veintisiete de setiembre de dos mil dieciocho, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Ítem de análisis	Resultado del análisis
La regulación de la estabilidad laboral	Se ha identificado la aplicación normativa respecto a la estabilidad laboral a través del artículo setenta y siete, inciso “d” del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
El límite temporal del principio de continuidad laboral	Se logra evidenciar como criterio normativo orientado a definir el límite temporal del principio de continuidad laboral, tomando como referencia lo previsto en el segundo párrafo del articulado 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
El criterio jurisprudencial	La revisión de la sentencia Casatoria permite identificar que el criterio interpretativo adoptado establece que una interrupción superior a veintitrés días naturales promedio entre periodos de prestación de servicios constituye un elemento suficiente para considerar extinguida la relación laboral precedente, lo que impide reconocer la existencia de una conexión continua. Sin embargo, los votos singulares plantean posiciones discrepantes: la magistrada Rosa Bedriñana argumenta que el uso repetido de contratos

	modales, acompañado de interrupciones y liquidaciones de beneficios sociales, evidencia una maniobra destinada a encubrir una relación laboral de naturaleza indefinida; en idéntica línea, el magistrado Rubio Zevallos estima que las pausas periódicas de menos de un mes entre contratos modales observadas tanto en los contratos como en sus adendas no bastan para calificar cada uno como un vínculo independiente y autónomo.
La extinción del contrato de trabajo	El análisis de la resolución Casatoria permite advertir que, respecto del pronunciamiento vinculado al cese del contrato de trabajo, el órgano supremo determinó que los servicios prestados por el demandante a favor de la demandada no configuraron una relación laboral ininterrumpida, sino una sucesión de vínculos laborales autónomos, ello tras la verificación de intervalos promedio superiores a veintitrés días naturales entre los distintos periodos de prestación de servicios, lapsos que evidencian la culminación del vínculo anterior y, correlativamente, el surgimiento de una nueva relación laboral con cada contratación posterior.

Nota: el resultado de este análisis se ha basado en la documentación
contenida en el enlace:

[https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtp
nG-ssx92A9m7?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtpnG-ssx92A9m7?usp=sharing)

Tabla 8: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 18751-2017 Lima de fecha diez de septiembre de dos mil diecinueve, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Ítem de análisis	Resultado del análisis
La regulación de la estabilidad laboral	De la revisión de la casación laboral se ha identificado la aplicación del criterio normativo relacionado con la estabilidad en el empleo, específicamente lo tipificado en el primer párrafo del artículo cuatro del régimen privado – Ley N° 728, la cual consigna, que cuando existe una prestación personal de servicios que es remunerada y se realiza bajo subordinación, se entiende presumiblemente que la relación corresponde a un contrato de trabajo de duración indeterminada.
El límite temporal del principio de continuidad laboral	Se deduce que no fija un estándar normativo preciso para delimitar el plazo temporal de aplicación del principio de continuidad laboral. En cambio, solo por invocar dicho principio, se resuelve que una interrupción de cuarenta y cinco días en la prestación de servicios supera cualquier umbral razonable que permita calificar el trabajo de la demandante como continuo e ininterrumpido.
El criterio jurisprudencial	A partir de la casación analizada se desprende que el Colegiado Supremo adopta el criterio de que una

	interrupción de cuarenta y cinco días en la prestación de servicios impide la aplicación del principio de continuidad laboral, al estimar que dicho periodo supera un margen razonable. En tal sentido, al asumir este lapso como un límite temporal relevante, se concluye que la relación de servicios de la demandante no fue continua, sino que se configuraron dos periodos laborales independientes.
La extinción del contrato de trabajo	En la resolución analizada se advierte que, respecto a la extinción del contrato de trabajo, el Colegiado Supremo considera que una interrupción de cuarenta y cinco días naturales constituye un límite suficiente para entender que la relación laboral anterior ha concluido. Bajo este razonamiento, se determina que la demandante mantuvo dos periodos contractuales autónomos y no acumulables con la demandada, por lo que el segundo vínculo laboral se configura como una relación distinta e independiente del primero; en ese contexto, incluso se aplica el plazo de prescripción respecto del primer período trabajado, al entenderse que este ya se encontraba extinguido

	antes de la celebración del nuevo contrato entre las partes.
--	--

Nota: el resultado de este análisis se ha basado en la documentación contenida en el enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtpnG-ssx92A9m7?usp=sharing>

Tabla 9: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 23695-2018 Sullana de fecha diez de octubre de dos mil diecinueve, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Ítem de análisis	Resultado del análisis
La regulación de la estabilidad laboral	Se advierte la ausencia de la aplicación normativa respecto a la estabilidad laboral.
El límite temporal del principio de continuidad laboral	Del análisis de la casación se identifica el criterio normativo sobre el límite temporal del principio de continuidad laboral, mediante el artículo dieciséis del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo. Esta disposición establece que, en casos de interrupción o reingreso del trabajador, se deben sumar los períodos de trabajo efectivo prestados hasta completar el plazo de prueba legal. Sin embargo, esta acumulación se excluye si el nuevo puesto es sustancialmente diferente al anterior o si han pasado más de tres años desde la terminación, sirviendo esta regla como parámetro interpretativo para acotar los alcances temporales de la continuidad laboral.
El criterio jurisprudencial	Se evidencia como criterio interpretativo adoptado que, al haber sido el trabajador contratado para desempeñar el mismo cargo de obrero de limpieza y no haberse configurado interrupciones superiores

	al límite de tres años, no se encuentra comprendido dentro del supuesto de excepción que impide la acumulación de periodos laborados. En ese sentido, los lapsos de inactividad en los que no existió prestación efectiva de servicios no resultan suficientes para descartar la sumatoria de los tiempos trabajados; por lo que, al computarse de manera conjunta los distintos periodos, se verifica que el demandante superó el periodo de prueba legal de tres meses, lo que le otorga protección frente al despido arbitrario.
La extinción del contrato de trabajo	Se advierte que, en lo relativo al pronunciamiento sobre la extinción del contrato de trabajo, se determina que los distintos periodos laborados por el demandante deben ser acumulados, toda vez que las interrupciones producidas entre ellos no excedieron el límite de tres años establecido por la normativa aplicable. Gracias a esa acumulación de períodos, se reconoció que el trabajador gozaba de la tutela contra el despido injustificado, ordenándose por ello su reincorporación en el puesto laboral.

Nota: el resultado de este análisis se ha basado en la documentación
contenida en el enlace:

[https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtp
nG-ssx92A9m7?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtpnG-ssx92A9m7?usp=sharing)

Tabla 10: tabulación del resultado del análisis de resoluciones jurisprudenciales, respecto al caso: Casación Laboral N° 10563-2019 La Libertad, de fecha doce de abril de dos mil veintidós, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Ítem de análisis	Resultado del análisis
La regulación de la estabilidad laboral	Se evidencia la ausencia de la aplicación normativa respecto a la estabilidad laboral.
El límite temporal del principio de continuidad laboral	Se resuelve que no se establece un criterio normativo ni interpretativo para fijar límites temporales al alcance del principio de continuidad laboral; en cambio, se menciona de forma específica solo al referirse a las interrupciones en la prestación de servicios del demandante, tomándolas como factor clave para evaluar la existencia o no de continuidad en el vínculo laboral.
El criterio jurisprudencial	Se evidencia que se cuestiona al órgano de mérito por no haber valorado adecuadamente las interrupciones en la contratación del trabajador, las cuales comprendieron lapsos de dos o tres meses e incluso periodos superiores a un año; tales interrupciones, según se desprende del razonamiento expuesto, debían ser examinadas con la finalidad de determinar si resultaba viable afirmar la existencia de continuidad en la relación

	laboral y, por ende, la aplicación del principio de continuidad laboral. En ese sentido, se advierte como criterio interpretativo que la presencia de interrupciones iguales o mayores a dos meses constituiría un obstáculo para la operatividad de dicho principio.
La extinción del contrato de trabajo	Visualizándose la Casación Laboral invocada, no se aprecia fundamento o pronunciamiento que se refiera a la extinción del vínculo laboral.

Nota: el resultado de este análisis se ha basado en la documentación contenida en el enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/1mLsw7hy8lK2hF8N4WMtpnG-ssx92A9m7?usp=sharing>

3.2. Interpretación del análisis jurisprudencial

De la constatación realizada a las 10 casaciones previamente citadas, se desprende, en relación al indicador de aplicación normativa respecto a la estabilidad laboral que en 8 de las 10 resoluciones se invoca normativa que promueve, prima facie, la continuidad laboral de los laburantes; no obstante, en los otros 2 restantes no se advierte invocación alguna de disposiciones que se encuentran orientadas a dicho propósito.

En cuanto al indicador denominado criterio normativo respecto al límite temporal, se evidencia que, de las 10 resoluciones analizadas, solo 4 recurren a normativa cuya finalidad es regular el límite temporal del principio de continuidad laboral en los contratos de trabajo; por el contrario, en los 6 restantes no se aprecia alusión alguna a disposiciones orientadas a tal propósito. De esta manera se evidencia que existe una predominación a la ausencia de invocación normativa en las resoluciones respecto de criterios que orienten la aplicación de un límite temporal al principio de continuidad en las relaciones laborales.

De la revisión del indicador referido a la interpretación sobre el control del principio de continuidad laboral, se desprende que, en 6 de las 10 resoluciones de analizadas, se adopta una interpretación sustentada en la discrecionalidad judicial para determinar cuál es el periodo máximo razonable a partir del cual corresponde dejar de aplicar el citado principio frente a las interrupciones laborales; en cambio, en los 4 restantes no se advierte aplicación de este criterio. Asimismo, en las 10 resoluciones materia

de análisis se evidencia la aplicación del criterio interpretativo jurisprudencial, en la medida que en todas ellas terminan por fijar una posición respecto de la procedencia o improcedencia del principio de continuidad laboral frente a las interrupciones de los contratos de trabajo, ya sea de manera expresa o tácita.

Sobre el indicador denominado pronunciamiento vinculado a la extinción del contrato de trabajo, se decreta que, en 9 de las resoluciones analizadas, la Corte Suprema emite pronunciamiento en cuanto a tal indicador en el marco del análisis relativo a la continuidad o no del vínculo laboral frente a las interrupciones laborales; en contraste, en una sola resolución no se advierte evidencia de pronunciamiento alguno al respecto. De igual manera, en 9 de las resoluciones hay un pronunciamiento vinculado a la extinción del contrato de trabajo, mientras que en 1 de ellas no existe alusión al respecto alguno.

Capítulo IV

Discusión de los resultados

4.1. Discusión sobre los antecedentes

Como punto de partida se toma en cuenta la tesis de Solano (2023), respecto de cuyos resultados podemos rescatar la necesidad de la aplicación del principio de continuidad laboral que faculta la continuidad de los laborantes frente a situaciones en las que esta se vea amenazada, configurando como una herramienta que busca evitar prácticas empleadas que, con el propósito de eludir responsabilidades, recurren a la discontinuidad en los contratos laborales o despidos arbitrarios; posición con la cual, la presente investigadora, se encuentra totalmente de acuerdo, y ha constituido una pieza fundamental, que ha conllevado a evidenciar la vulnerabilidad laboral de los trabajadores y el reconocimiento de la urgencia de asegurar su estabilidad, teniendo como fin definir el límite temporal adecuado para aplicar este principio.

En ese sentido, se busca establecer un equilibrio que proteja los derechos de los trabajadores, garantizando que su permanencia en un empleo no sea arbitrariamente interrumpida, y que las renovaciones de contratos se realicen dentro de los plazos razonables, sin afectar la relación laboral continua que deben disfrutar.

Teniendo en cuenta la investigación realizada por Yoel Cornejo Gallegos (2020), se logra advertir que el autor destaca que incluso, pese a que en nuestra Constitución Política se protege la estabilidad laboral, primando

las contrataciones a plazo indeterminado; sin embargo, el uso de contratos modales, que por su naturaleza son de duración determinada, se ha incrementado debido a su facilidad de celebración y la escasa supervisión por parte del Estado, permitiendo que los empleadores eviten sus compromisos a largo plazo, aumentando las demandas por reposición y la transgresión de los derechos laborales.

En este contexto, el presente estudio busca limitar el abuso por parte de los empleadores, que utilizan contratos temporales para incurrir en prácticas dolosas que atentan contra la estabilidad laboral de los trabajadores. Además, se evidencia la ausencia de un criterio jurisprudencial uniforme sobre el plazo temporal idóneo para aplicar el principio de continuidad laboral un vacío normativo que facilita vulneraciones a los derechos laborales, exponiendo a muchos empleados, por desconocimiento, a arbitrariedades y excesos. Por ello, la investigación propone soluciones para fortalecer la protección y estabilidad en las relaciones laborales, impidiendo el uso indebido de contratos temporales como mecanismo para eludir obligaciones.

En cuanto al antecedente obtenido del trabajo de investigación de Edita Mercedes Pacheco Villacorta (2021), es preciso hacer mención que, si bien, en este estudio se señala que las contrataciones laborales temporales con periodos de interrupción no necesariamente implican una simulación o fraude a la ley que las desnaturalicen, lo cual es una postura acertada que comparte este investigadora; no obstante, es fundamental reconocer que la falta de regulación clara sobre este tema genera incertidumbre, especialmente cuando

se presentan procesos judiciales por desnaturalización de este tipo de contrataciones, con la singular característica de las interrupciones laborales.

Por ello, es esencial fijar un límite cronológico preciso para invocar el principio de continuidad en el empleo, a fin de que los jueces de diversas instancias lo apliquen en este tipo de litigios; de esta forma, se podrían crear fallos con fuerza obligatoria que fortalezcan la posición de los trabajadores, previniendo la lesión de sus derechos laborales y salvaguardando su permanencia en el puesto.

Asimismo, considerando que las pausas en la relación laboral suelen emplearse como estratagemas por los empleadores para inducir precariedad en el empleo, una regulación idónea de estas potenciaría la tutela real de los derechos de los obreros.

Ahora bien, en cuanto a lo señalado por Enia Hanahi Cruz Saavedra (2021), en su trabajo de investigación que enmarca lo referente a la vulneración de la continuidad laboral en las interrupciones tendenciosas que dificulta la aplicación de la Ley N° 24041, se desprende que el uso de interrupciones laborales no se limita al sector privado, sino que también es una práctica detectada en el sector público, toda vez que, estas interrupciones son empleadas como maniobras para evitar que los servidores públicos mantengan su puesto de trabajo, impidiendo su permanencia sin una causa justa, precisamente lo que genera gran preocupación en la suscrita investigadora.

Esta coyuntura evidencia que, tanto en el ámbito estatal como privado, los empleadores aplican tácticas semejantes para menoscabar la estabilidad laboral de los laburantes; aunque este trabajo se basa particularmente en las interrupciones laborales del sector privado, coincide totalmente con el estudio referido en la imperiosa necesidad de salvaguardar los derechos laborales, sobre todo en materia de estabilidad laboral. Así, se resalta la relevancia de impulsar las contrataciones a plazo indefinido como estrategia fundamental para operacionalizar el principio de continuidad laboral y asegurar la protección real de los derechos de los trabajadores, fomentando su seguridad y permanencia laboral sostenida.

Toma de postura:

En atención a los antecedentes previamente desarrollados, la suscrita investigadora asume una postura concordante con lo expuesto por los autores, en cuanto a que la estabilidad laboral representa un derecho esencial que exige protección frente a las maniobras de los empleadores destinadas a esquivar las obligaciones de un vínculo laboral a plazo indefinido; sin embargo, dado que no toda interrupción laboral configura automáticamente un fraude, se hace imprescindible fijar un criterio temporal estandarizado que permita evaluar, en cada supuesto concreto, la adecuada aplicación del principio de continuidad laboral.

En esa línea argumentativa, se estima que la ausencia de un criterio definido ha generado incertidumbre jurídica que conlleva a emitir decisiones disímiles que terminan afectando los derechos de los trabajadores, motivo por

el cual, la presente investigación sostiene la necesidad de fijar un límite temporal razonable que sirva para fortalecer la protección de la estabilidad laboral y evitar que las contrataciones temporales sean utilizadas de manera arbitraria en perjuicios del trabajador.

4.2. Discusión sobre los objetivos específicos

4.2.1. Discusión del objetivo específico: “Estudiar doctrinariamente el contenido del principio de continuidad laboral en función a la necesidad del límite temporal para su control”

El principio de continuidad laboral, constituye uno de los principios más significativos dentro del derecho laboral, ya que establece la presunción de que el contrato de trabajo representa una relación laboral de carácter permanente entre el trabajador y el empleador; asimismo, cabe destacar que este principio parte de la idea de que el trabajo es la principal fuente de sustento del trabajador, lo que hace que su vínculo con el empleador no sea transitorio ni limitado en el tiempo, sino que se entienda como una relación prolongada y estable, así, de esta manera, se garantiza la estabilidad en el empleo, lo que resulta en un beneficio directo para el trabajador, al brindarle la seguridad de que no será sometido a condiciones laborales inestables o finalizaciones del contrato repentinos (Carrillo, 2011).

De este modo, cabe inferir que el principio de continuidad en el empleo promueve los contratos por plazo indeterminado frente a los de duración fija, al pretender brindar un ambiente de trabajo más estable y

previsible para los empleados, lo que contribuye al equilibrio personal y vocacional de estos.

Siguiendo esta línea argumentativa, advertimos que el mencionado principio, se sustenta en la noción de que el contrato laboral posee tracto sucesivo, lo que significa que trasciende una prestación aislada para prolongarse en el tiempo como meta principal; así, esta permanencia en la vinculación laboral busca custodiar la relación entre empleado y patrono, generando ventajas para la parte más desprotegida el trabajador, así como para el ámbito corporativo, especialmente porque la sustitución frecuente de personal en una organización implica gastos elevados por reclutamiento, evaluación y capacitación de nuevos integrantes (Arévalo, 2023).

Por ende, la continuidad en el empleo no solo favorece al trabajador, sino que también resultan ventajosas para la empresa, demostrándose que la perdurabilidad de la relación laboral es beneficiosa para ambas partes, y de esta manera, se puede determinar que el citado principio debe ser interrumpido únicamente por causas legales específicas, que conduzcan a la terminación del contrato de trabajo de manera justificada.

En igual dirección, la Corte Suprema de la República ha delimitado en múltiples fallos el alcance y relevancia del principio de continuidad laboral, fundamentado en la presunción de perdurabilidad temporal del vínculo laboral; subrayando que este principio parte del supuesto de que la relación de trabajo, por su propia esencia, se orienta hacia la prolongación indefinida salvo causa justificada que legitime su terminación.

En tal sentido, su finalidad esencial es proteger la estabilidad del trabajador, promoviendo la mayor duración posible del contrato de trabajo; asimismo, este principio se erige como un mecanismo de defensa frente a las formas de contratación que puedan generar precariedad o inseguridad en el empleo. Por consiguiente, es indispensable priorizar los contratos a plazo indeterminado, excepto cuando existan motivos objetivos que avalen uno de carácter transitorio, con el fin de evitar que el empleado quede sujeto a situaciones de precariedad laboral innecesaria, priorizando así el derecho a la estabilidad en el puesto por encima de la arbitrariedad patronal.

A su vez, por intermedia en la sentencia expedida en el Expediente N° 03976-2012-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha desarrollado una interpretación relevante respecto a la aplicación del principio de continuidad laboral dentro del ordenamiento jurídico peruano, trayendo a colación para ello a lo prescrito en el artículo cuatro de la Ley N° 728, precepto legal que establece que toda prestación de servicios personales retribuidos y dependientes presume la vigencia de un contrato laboral a plazo indeterminado. Ello conlleva que, sin evidencia en sentido opuesto, la norma infiere que la vinculación laboral está llamada a mantenerse en el tiempo, erigiéndose el contrato indefinido como la pauta fundamental del régimen laboral peruano; en consecuencia, cualquier modalidad temporal exige una justificación cabalmente probada.

Consecuentemente, se puede desprender que dicho principio, interactúa como un límite temporal frente al uso indebido de las

contrataciones a plazo fijo, garantizando la estabilidad del trabajador, así como evitando que se encubran relaciones laborales permanentes bajo la apariencia de contratos temporales. Así se evidencia que este principio resulta ser un instrumento esencial para preservar la estabilidad del vínculo de trabajo, sobre todo en aquellas situaciones en donde la realidad de los hechos demuestre que la relación laboral ha sido continua y subordinada, aun cuando el empleador intente presentarla como una contratación temporal.

Es así que, siguiendo sus lineamientos adoptados en cuanto al principio de continuidad laboral, el Tribunal Constitucional, ha señalado en la STC N° 1874-2002- AA/TC, que existiendo una inclinación normativa y jurisprudencial hacia la contratación laboral indefinida la modalidad habitual de nexo entre empleado y patrono, los acuerdos de plazo fijo han de considerarse como excepcionales, siendo legítimos únicamente si las tareas a ejecutar revisten un carácter temporal, esporádico o pasajero, expresado de modo explícito en su causa objetiva. Cabe subrayar que, por esta razón, el ordenamiento laboral peruano impone diversas solemnidades, exigencias y condiciones particulares, junto con límites temporales estrictos, para validar este tipo de convenios.

Por otro lado, trayendo a colación lo expuesto por Pla Rodríguez respecto a las formas de manifestaciones del principio de continuidad laboral, el autor refiere que las mismas persiguen restringir la facultad del empleador para extinguir unidireccionalmente el vínculo contractual, facultando a este principio para calificar las suspensiones en la prestación de servicios como

interrupciones pasajeras en el desarrollo del acuerdo laboral, en lugar de una extinción auténtica. Tal enfoque favorece la salvaguarda de la estabilidad y continuidad de los trabajadores en la entidad.

La concepción de entender las interrupciones laborales únicamente como suspensiones temporales del vínculo de trabajo y no como su finalización, ha sido igualmente desarrollada por el jurista laboralista Juan Raso Delgue, quien sostiene que dicha interpretación garantiza la permanencia del trabajador en su puesto, asegurando así la continuidad y estabilidad de su empleo.

Este enfoque fortalece el principio de continuidad laboral, al permitir que el trabajador mantenga una relación prolongada con la empresa, lo cual favorece tanto su desarrollo profesional, al brindarle la oportunidad de adquirir experiencia, habilidades especializadas y ascender en su carrera, como el crecimiento organizacional, dado que la empresa se beneficia de la formación y la fidelidad de un personal más capacitado, generando en conjunto un impacto positivo en la productividad y el desarrollo económico general.

Toma de postura:

De acuerdo con lo analizado sobre los alcances del objetivo: Examinar doctrinalmente el principio de continuidad laboral, en relación con la imposición de un tope temporal para su fiscalización, revela que su importancia reside en el propósito de mantener la relación laboral activa el mayor lapso posible; esta extensión no solo obedece a un fin jurídico, sino

que se ancla en la tutela del ingreso del empleado y en el fomento de vínculos laborales firmes, que aseguren entornos de certidumbre y reciprocidad entre las partes.

En este sentido, el principio busca evitar la precarización del empleo y fomentar la permanencia del trabajador en su puesto, lo que a su vez repercute positivamente en la eficiencia productiva, el desarrollo profesional y el fortalecimiento de una cultura laboral basada en la estabilidad y la responsabilidad recíproca.

Así también, dentro de la finalidad que persigue la aplicación del citado principio, se encuentra la necesidad de poner freno a las prácticas desleales o abusivas que algunos empleadores utilizan para generar inestabilidad en perjuicio del trabajador, pese a que si bien nuestro ordenamiento jurídico, conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, privilegia la contratación a plazo indeterminado como forma general de empleo, también admite la celebración de contratos a plazo fijo; sin embargo, esta posibilidad ha sido en ocasiones mal empleada por ciertos empleadores que, buscando eludir sus obligaciones laborales, recurren a interrupciones o renovaciones sucesivas de contratos con el propósito de debilitar el vínculo laboral y limitar los derechos del trabajador.

Frente a ello, este principio laboral cumple un papel esencial, al servir como barrera frente a decisiones arbitrarias que pretendan desnaturalizar la relación de trabajo; no obstante, su aplicación debe ir acompañada de un límite temporal razonable que permita determinar objetivamente cuándo una

interrupción constituye una simple suspensión o, por el contrario, una ruptura justificada del vínculo, por lo que, resulta necesario para garantizar una aplicación justa del principio, protegiendo los derechos del trabajador sin desconocer las facultades legítimas del empleador, y asegurando así una relación laboral regida por la estabilidad, la equidad, así como por el respeto recíproco.

4.2.2. Discusión del objetivo específico: “Reconocer la naturaleza jurídica de la extinción del contrato de trabajo y su efecto en el criterio jurisprudencial que la determina”

Respecto a este objetivo, pretende identificar los fundamentos jurídicos que sustentan la resolución de dar por terminado un contrato laboral, con el fin de dilucidar cómo tales justificaciones se articulan con la salvaguarda del principio de continuidad laboral; en términos simples, aspira a detectar los motivos legales que avalan la disolución del nexo laboral y a escrutar cómo la jurisprudencia armoniza esa resolución con la tutela de la estabilidad en el empleo, concebida como pilar fundamental del derecho del trabajo.

Desde esta óptica, se parte de la noción de extinción del nexo laboral, concebida como el acontecimiento jurídico que concluye la relación de empleo entre patrono y empleado, extinguiendo los derechos y deberes recíprocos derivados del convenio. De este modo, el trabajador cesa en la ejecución de su servicio personal y el empleador en su aceptación,

materializándose así la disolución definitiva del vínculo que los asociaba en el ámbito laboral.

En virtud de ello, teniéndose en cuenta que el trabajo constituye el medio esencial a través del cual el laburante obtiene los recursos necesarios para su sustento y el de su familia, su preservación reviste un interés jurídico y social de primer orden, por lo que, en atención a ello, nuestro ordenamiento jurídico laboral establece mecanismos y garantías orientadas a asegurar que la terminación de la relación de trabajo solo se produzca por causas legítimas y debidamente justificadas (Cjuro, 2015).

Esta protección no se limita únicamente a la conservación del empleo, sino que busca otorgar al trabajador una razonable seguridad respecto a la continuidad de su fuente de ingresos y estabilidad personal, lo cual responde a la necesidad de equilibrar el poder del empleador frente a la vulnerabilidad del trabajador, evitando decisiones arbitrarias que puedan comprometer su bienestar económico y social, así como el de su entorno familiar.

En efecto, el ordenamiento jurídico laboral vigente reconoce expresamente la figura de la extinción del contrato de trabajo, encontrándose su regulación en el artículo dieciséis de la Ley N° 728, el cual delimita de manera taxativa los supuestos en los que resulta jurídicamente válido poner fin a la relación laboral, advirtiéndose que dicha normativa establece que la extinción solo puede operar cuando concurra una causa debidamente justificada, vinculada estrictamente a la capacidad o a la conducta del trabajador, lo que revela una opción legislativa orientada a salvaguardar el

principio de continuidad laboral. De este modo, se proscribe cualquier ejercicio arbitrario o discrecional de esta facultad por parte del empleador, evitando que la terminación del vínculo contractual se utilice como un mecanismo abusivo que comprometa injustificadamente la continuidad del trabajador en su fuente de trabajo y, con ello, la tutela efectiva de sus derechos laborales fundamentales.

Así, la normativa reconoce que dicha terminación puede derivar de *la voluntad unilateral de una de las partes*, ya sea del trabajador o del empleador, del *consentimiento mutuo entre ambos*, o de *circunstancias objetivas previstas en la ley* que hacen imposible la continuidad del vínculo.

En relación con la disolución del nexo laboral derivada de la voluntad unilateral de alguna de las partes sea el empleado o el patrono, es menester resaltar que esta finalización se basa en el despliegue de la autonomía privada, por virtud de la cual cada miembro de la vinculación laboral posee la potestad de decidir, en los confines normativos, la continuación o la terminación del contrato de empleo (De Lama, 2024).

En el caso específico del trabajador, esta prerrogativa se materializa a través de la renuncia, expresión legítima del derecho a la libertad de trabajo, que le permite determinar libremente para quién, en qué condiciones y por cuánto tiempo desea prestar servicios; sin embargo, el ejercicio de este derecho no es absoluto, pues el ordenamiento impone determinadas formalidades que garantizan un equilibrio entre la libertad del trabajador y la estabilidad operativa del empleador, siendo que de acuerdo con el artículo

dieciocho de la Ley N° 728, la renuncia debe comunicarse por escrito con una anticipación mínima de treinta días naturales, salvo que el trabajador solicite la exoneración del plazo de preaviso, cuya aceptación corresponde exclusivamente al empleador. Este último deberá pronunciarse en un plazo de tres días hábiles; de no hacerlo, se presume la aceptación tácita de la solicitud.

En caso contrario, el trabajador debe seguir prestando sus servicios hasta completar el plazo legal establecido, conforme al artículo 27° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, lo que permite equilibrar la libertad individual del empleado con las necesidades de seguridad y continuidad operativa de la empresa.

Por otro lado, si la decisión emana del empleador, se configura el despido, supuesto que debe fundarse en una causa justa conforme al artículo 22° de la LPCL, con el objeto de custodiar el principio de estabilidad en el empleo y prevenir la discrecionalidad en la extinción del nexo. El despido encarna la prerrogativa del patrono para concluir la relación laboral con un empleado determinado. Sin embargo, se contrapone a esta atribución la tutela de estabilidad laboral, diseñada específicamente para limitarla, de modo que solo resulte admisible ante una causa debidamente fundamentada.

La modalidad de estabilidad laboral imperante en un sistema jurídico se definirá según el tipo de protección implementado ante despidos injustificados. De este modo, aunque se limita la potestad extintiva del empleador, simultáneamente se contempla un sistema de indemnización cuando esta facultad se ejerce sin causa legítima.

En el plano del derecho internacional del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, mediante el Convenio N° 158, vigente desde 1985, establece en su artículo cuatro la exigencia de que toda decisión de extinguir una relación laboral se sustente en una causa objetiva y debidamente acreditada, imponiendo así un estándar mínimo de razonabilidad y legitimidad en el ejercicio de dicha facultad por parte del empleador.

Esta exigencia se justifica en la realidad estructural propia del nexo laboral, caracterizada por una asimetría de poder en la que el empleador ostenta una posición de supremacía económica y organizativa, la cual, de no encontrarse jurídicamente limitada, puede dar lugar a decisiones discrecionales o arbitrarias en perjuicio del trabajador; en tal contexto, la exigencia de motivación del despido constituye un mecanismo de tutela orientado a preservar la estabilidad en el empleo y la continuidad de la prestación de servicios, evitando que la terminación del vínculo contractual se convierta en un instrumento de abuso, cuyas consecuencias trascienden el ámbito estrictamente patrimonial para impactar, incluso, en la esfera emocional y psicológica del trabajador.

Toma de postura:

De lo desarrollado, se desprende la trascendencia del adecuado reconocimiento normativo de la extinción del contrato de trabajo como una institución jurídica con contornos claramente definidos, en tanto su regulación no confiere al empleador una facultad discrecional para poner fin

al vínculo laboral, sino que condiciona su ejercicio a la concurrencia de causas expresamente previstas y justificadas.

Esta delimitación resulta primordial para entender la naturaleza jurídica de la extinción contractual y su incidencia directa en la construcción del criterio jurisprudencial que la interpreta, pues solo a partir de una concepción coherente entre la norma, la doctrina y la jurisprudencia es posible establecer parámetros objetivos que eviten interpretaciones expansivas o restrictivas indebidas; en tal sentido, la convergencia de estas fuentes del derecho laboral permite fijar límites claros a la ruptura del vínculo de trabajo, reforzando la tutela del derecho a la estabilidad laboral del trabajador y asegurando que la extinción contractual responda a razones legítimas, contribuyendo así a la protección de su continuidad laboral y al resguardo integral de su bienestar en el ámbito del empleo.

Desde esa perspectiva, no toda finalización del vínculo laboral debe ser concebida como un fenómeno necesariamente negativo, siempre que se encuentre debidamente sustentada en una causa legítima que justifique la decisión adoptada por el empleador; sin embargo, resulta incuestionable la relevancia de una regulación rigurosa y sistemática de la extinción del contrato de trabajo, en tanto esta institución jurídica incide directamente en la protección de derechos fundamentales del trabajador.

En tal sentido, cuando la ruptura de la relación laboral se produce de manera arbitraria, sus efectos trascienden el plano económico, al privar al trabajador de su fuente regular de ingresos, para proyectarse también sobre su

esfera emocional y social, al comprometer el sustento propio y el de su entorno familiar, así como al vulnerar el derecho constitucional al trabajo, de allí que el reconocimiento preciso de la naturaleza jurídica de la extinción contractual, acompañado de una interpretación jurisprudencial uniforme, se erija como un mecanismo indispensable para impedir el uso abusivo de esta figura, desincentivar prácticas evasivas de las obligaciones laborales por parte de los empleadores, garantizando que la terminación del vínculo de trabajo responda a criterios objetivos, razonables y respetuosos de la estabilidad laboral, problemática que adquiere especial relevancia en la realidad laboral nacional.

4.2.3. Discusión del objetivo específico: “Analizar el criterio jurisprudencial que determina la extinción del contrato de trabajo en la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República respecto al límite temporal del principio de continuidad laboral aplicado”

Del análisis efectuado a las casaciones laborales objeto de revisión se advierte de manera predominante la aplicación de normas orientadas a preservar la continuidad del vínculo laboral como fundamento de la estabilidad laboral, toda vez que, en ocho de las diez resoluciones analizadas se invocan, de manera expresa dispositivos normativos como los artículos 4°, 9°, 11°, 12°, 74° y 77° de la Ley N° 728, así como el numeral 2) del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y hasta el principio de primacía de la realidad.

Quedando patente que la recurrencia de tales preceptos avala afirmar que la jurisprudencia máxima no concibe la relación laboral bajo un esquema de inestabilidad o fugacidad, sino desde una visión donde el contrato indefinido representa la norma ordinaria en el nexo laboral, en tanto que la modalidad temporal surge como una excepción que demanda una fundamentación objetiva.

Esta apreciación se refuerza al examinar el contenido de las normas citadas, en tanto el artículo cuatro de la Ley N° 728, que dispone que cualquier servicio personal retribuido y dependiente presume la existencia de un contrato laboral indefinido, mediante lo cual el legislador manifiesta de forma nítida su inclinación por la permanencia del nexo laboral. En idéntico sentido, el artículo 9 del mismo compendio normativo, al enfatizar la subordinación como núcleo esencial de la vinculación laboral, ayuda a precisar los supuestos en que procede acreditar un contrato de trabajo auténtico, independientemente de la etiqueta o figura adoptada por las partes, consolidando así el principio de prevalencia de la realidad.

Por su parte, los artículos 11° y 12° regulan la suspensión del contrato de trabajo como una institución dirigida, precisamente, a conservar la relación laboral frente a determinadas contingencias, evitando su extinción innecesaria o arbitraria. Del mismo modo, los artículos 74° y 77° revelan que la contratación sujeta a modalidad solo resulta válida cuando responde a causas reales y objetivas, de modo que la contratación temporal sucesiva o en cadena

no puede ser utilizada para encubrir una necesidad permanente de mano de obra ni para despojar al trabajador de la estabilidad que le corresponde.

Por su parte, el numeral dos del artículo veintitrés de la Ley N° 29497 reafirma esta orientación protectora al establecer la presunción de laboralidad cuando se acredita la prestación personal de servicios, trasladando la carga de desvirtuarla a quien niega la existencia del vínculo.

De esta manera, el conjunto normativo invocado en las resoluciones supremas analizadas expone una misma idea de fondo: el ordenamiento laboral peruano tutela prioritariamente la permanencia del trabajador en el empleo y desincentiva toda forma de utilización fraudulenta destinadas a desconocer la verdadera naturaleza indeterminada de la relación laboral, pues precisamente, la importancia de la relación laboral a plazo indeterminado radica en brindar al trabajador un marco mínimo de seguridad jurídica respecto de su permanencia en el empleo, reduciendo de esta manera la incertidumbre frente al desempleo, favorece la planificación de su proyecto de vida y le permite orientar sus esfuerzos al perfeccionamiento de sus capacidades, a la adquisición de nuevas habilidades, experiencias y conocimientos, y al desarrollo de una línea de carrera dentro del propio centro de trabajo.

Cuando el trabajador cuenta con una vinculación estable, no solo se fortalece su protección frente a la ruptura injustificada del vínculo, sino que también se generan condiciones más propicias para su compromiso con la organización, su especialización y su crecimiento profesional.

A su vez, cabe destacar que la estabilidad no beneficia exclusivamente al trabajador, sino también representa una ventaja para la empresa, en la medida en que fomenta la permanencia de personal capacitado, disminuye la rotación laboral, permite consolidar experiencia acumulada en el puesto de trabajo y facilita procesos de formación interna que repercuten positivamente en la productividad y en la eficiencia organizacional. (Mercadona, 2016)

En tal contexto, el contrato laboral indefinido no solo ejerce una labor protectora individual, sino también una función económica y estructural, al favorecer ámbitos laborales más eficaces, especializados y perdurables. Por ende, se puede sostener que las sentencias jurisprudenciales examinadas aplican, de forma prevalente, disposiciones destinadas a custodiar la continuidad del nexo laboral como base de la estabilidad en el empleo.

Por otro lado, se evidencia que no existe un criterio jurisprudencial uniforme y estable para delimitar temporalmente el alcance del principio de continuidad laboral, pues, por el contrario, las resoluciones muestran un tratamiento variable, casuístico y en varios casos insuficientemente motivado respecto del tiempo de interrupción que permitiría mantener o romper la continuidad del vínculo laboral, ello por cuanto varias de las casaciones revisadas no desarrollan un criterio normativo ni interpretativo claro sobre el límite temporal de la continuidad laboral. En esos casos, la Corte Suprema se limita a mencionar el principio de continuidad o a valorar la interrupción ocurrida en el caso concreto, sin construir una regla general aplicable a supuestos semejantes; desprendiéndose que, aunque se toma en cuenta el

tiempo de interrupción, no se formula una justificación normativa o interpretativa suficiente que permita afirmar la existencia de un parámetro temporal definido.

Asimismo, del análisis casatorio se evidencia que cuando la Corte Suprema sí intenta justificar un límite temporal, acude a fuentes distintas, pues mientras en algunas resoluciones se invoca otras casaciones utilizándolas como sustento para afirmar que la continuidad se rompe cuando existe una interrupción relevante en la contratación; como por ejemplo, en la Casación Laboral N° 10387-2014 Lima donde se consideró que una interrupción de un mes quebraba la continuidad necesaria para presumir una relación laboral ininterrumpida. En cambio, en la Casación Laboral N° 12340-2015 Callao, aun verificándose una discontinuidad de cuatro meses, se privilegió la preservación del vínculo laboral y se reconoció su carácter indeterminado. Esta sola comparación revela la falta de uniformidad jurisprudencial, pues ante periodos de interrupción distintos no se aprecia una regla estable, sino soluciones dependientes de la valoración particular de cada caso.

Ahora, si bien se advierte de la Casación N° 17211-2016 Lima y Casación N° 16717-2016 Lima Este, que se toma como referencia el segundo párrafo del artículo 74 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que permite la contratación sucesiva bajo distintas modalidades, siempre que no exceda el límite máximo de cinco años; mientras que la Casación N° 23695-2018 Sullana, emplea el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Fomento del

Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, que regula la acumulación de periodos laborados en supuestos de reingreso o suspensión del contrato, salvo que hayan transcurrido más de tres años o exista un puesto notoriamente distinto. Sin embargo, estas disposiciones no establecen de manera expresa un límite temporal concreto del principio de continuidad laboral, sino que son usadas por la jurisprudencia como referentes interpretativos en cada caso en específico.

Ello resulta problemático, pues el principio de continuidad laboral exige privilegiar la permanencia del vínculo laboral y considerar las interrupciones con criterio restrictivo, favoreciendo la subsistencia del contrato mientras no exista una causa legítima de extinción. En esa línea, la continuidad laboral debe operar como una garantía de estabilidad y como freno frente a rupturas artificiales o estrategias de fragmentación contractual; por lo tanto, si la jurisprudencia no define con claridad cuándo una interrupción constituye una verdadera extinción del vínculo y cuándo solo representa una suspensión o discontinuidad aparente, se genera inseguridad jurídica y se debilita la tutela del trabajador.

Así también, a la luz de lo analizado, puede sostenerse que la jurisprudencia Laboral no ha consolidado un parámetro temporal uniforme para controlar la aplicación del principio de continuidad laboral; por el contrario, presenta tres tendencias: la primera, la ausencia de criterio expreso; la segunda, la aplicación casuística según la duración de la interrupción; y la tercera, la búsqueda de respaldo en normas sobre contratación modal,

desnaturalización o reingreso, aunque estas no regulen de modo directo el límite temporal del principio; revelando una construcción fragmentaria al respecto.

A su vez, se aprecia que el criterio jurisprudencial contenido en las resoluciones casatorias conduce predominantemente a considerar la existencia de relaciones laborales autónomas e independientes, y solo de manera excepcional permite reconocer un único vínculo laboral continuo, evidenciándose que la jurisprudencia no ha seguido una línea uniforme de protección amplia del principio de continuidad laboral, sino que ha tendido, en la mayoría de los casos, a interpretar las interrupciones temporales como elementos aptos para romper la unidad del vínculo y dar lugar a periodos laborales diferenciados.

En ese sentido, el principio de continuidad laboral parte de la idea de que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, cuya orientación natural es prolongarse en el tiempo; por ello, una de sus funciones esenciales radica precisamente en interpretar las interrupciones como meras suspensiones, más que como situaciones automáticas de ruptura del vínculo laboral

En la misma línea, Ermida Uriarte y Raso Delgue, autores anteriormente citados, destacan que dicho principio busca asegurar la duración de la relación laboral y protegerla frente a interrupciones no justificadas, limitando la discrecionalidad del empleador y favoreciendo la estabilidad del trabajador.

Desde esa perspectiva, cuando la jurisprudencia adopta como regla que interrupciones relativamente breves, de veintiún, veintitrés o veinticinco días, bastan para tener por extinguida la relación previa, el razonamiento judicial parece aproximarse más a una lógica formal del vínculo que a una lógica de tutela material de la continuidad laboral; en otras palabras, en lugar de analizar si realmente existió una causa legítima de extinción del contrato de trabajo, varias casaciones terminan atribuyendo a la sola interrupción temporal un efecto extintivo casi automático, lo que puede entrar en tensión con el contenido esencial del principio de continuidad laboral, ya que este exige examinar si la interrupción respondió verdaderamente a una ruptura definitiva del nexo contractual o si, más bien, se trató de una discontinuidad aparente dentro de una misma relación sustancial de trabajo.

Bajo ese contexto, si la extinción implica el cese definitivo del vínculo laboral y la terminación de las obligaciones recíprocas entre trabajador y empleador, entonces no cualquier pausa en la prestación de servicios puede ser interpretada, sin mayor justificación, como una extinción del contrato, pues para que ello ocurra válidamente, debería existir una causa legítima, un sustento normativo suficiente y elementos objetivos que permitan sostener que la relación concluyó de manera real y no solo aparente.

En consecuencia, puede afirmarse que el criterio jurisprudencial predominante en las resoluciones casatorias analizadas conduce a considerar la existencia de relaciones laborales autónomas e independientes, debido a que, en la mayoría de los casos, las interrupciones temporales son

interpretadas como supuestos de quiebre de la continuidad laboral; no obstante, esta no es una regla absoluta ni uniforme, ya que algunas casaciones adoptan un enfoque protector y reconocen un único vínculo laboral continuo cuando no se acredita una verdadera extinción del contrato y cuando las interrupciones no desvirtúan la unidad material de la relación laboral.

Además la jurisprudencia laboral analizada interpreta el principio de continuidad laboral frente a las interrupciones en la prestación de servicios a partir de dos orientaciones claramente diferenciadas, aunque con predominio de una lectura restrictiva del principio: por un lado, en la mayoría de las casaciones examinadas, la Corte Suprema considera que ciertos lapsos de interrupción entre periodos de servicios constituyen un quiebre suficiente para tener por extinguido el vínculo laboral anterior y, en consecuencia, reconocer el nacimiento de una nueva relación contractual autónoma, advirtiéndose que desde esta perspectiva, la continuidad no opera como una presunción fuerte de conservación del vínculo, sino como una regla susceptible de ceder cuando se verifican interrupciones que el órgano jurisdiccional reputa relevantes por su duración.

Así, interrupciones de un mes, cuarenta y cinco días, seis meses o incluso superiores a veinte, veintitrés o veinticinco días naturales son asumidas como elementos reveladores de la culminación del nexo previo; por lo que, bajo este entendimiento, la jurisprudencia concluye que no existe una relación única e ininterrumpida, sino una sucesión de vínculos independientes, lo que produce efectos concretos sobre la acumulación de

periodos, la prescripción de derechos y la improcedencia de determinadas pretensiones restitutorias o indemnizatorias.

Sin embargo, el análisis también pone de relieve una corriente jurisprudencial distinta, más cercana al contenido dogmático del principio de continuidad laboral, observándose que, en esta línea, las interrupciones no se entienden de modo automático como supuestos de extinción, sino como situaciones temporales que deben ser evaluadas conforme a la vocación protectora del Derecho del Trabajo.

Esta posición se aprecia con claridad en la casación N° 12340-2015 Callao, que reconoce que la suspensión perfecta e imperfecta de labores responde precisamente a la finalidad de preservar el vínculo laboral frente a contingencias temporales, evitando que una discontinuidad material en la prestación derive, sin mayor análisis, en la terminación del contrato.

Del mismo modo, en la Casación N° 23695-2018 Sullana, la Corte opta por acumular los periodos laborados, al considerar que las interrupciones no superaron el límite normativamente relevante de tres años, concluyendo que el trabajador mantenía tutela frente al despido arbitrario. En estos casos, la continuidad laboral es asumida como un criterio hermenéutico de conservación del contrato, que obliga a privilegiar la subsistencia del vínculo siempre que no exista una causa legítima y suficiente de extinción.

Esta tensión jurisprudencial puede explicarse mejor desde el marco teórico desarrollado, pues como sostiene Plá Rodríguez, el contrato de trabajo constituye un convenio de tracto sucesivo con vocación natural de

prolongarse en el tiempo; así, una expresión clave del principio de continuidad radica en calificar las interrupciones contractuales como meras suspensiones y no como quiebres definitivos.

En la misma línea, Ermida Uriarte afirma que este principio limita la discrecionalidad del empleador en la terminación del vínculo, mientras que Raso Delgue resalta su función de protección frente a interrupciones no justificadas. Desde esta argumentación, la continuidad laboral exige que la extinción del contrato no sea presumida a partir de la sola existencia de un intervalo temporal, sino sustentada en una causa objetiva y que se logre verificar; es decir, no toda interrupción equivale a cese; para que exista verdadera extinción, debe acreditarse una ruptura definitiva del vínculo conforme al ordenamiento jurídico.

A partir de ello, puede sostenerse que la jurisprudencia laboral analizada no mantiene una interpretación uniforme del principio de continuidad laboral, observándose que su aplicación depende del razonamiento empleado en cada caso: cuando el órgano jurisdiccional privilegia una visión formal de la discontinuidad temporal, interpreta la interrupción como factor extintivo y descarta la unidad del vínculo; en cambio, cuando adopta una lectura tuitiva y material del contrato de trabajo, entiende que la suspensión o interrupción no desnaturaliza por sí sola la relación laboral y, por tanto, excluye la extinción.

En definitiva, la jurisprudencia laboral interpreta el principio de continuidad laboral frente a las interrupciones en la prestación de servicios de

manera casuística, aunque con una tendencia mayoritaria a reconocer efectos extintivos cuando los lapsos de interrupción superan determinados márgenes temporales, que no se encuentran esclarecidos; sin embargo, las resoluciones que privilegian la continuidad demuestran que, desde una correcta comprensión del principio, la interrupción solo debería conducir a la extinción del vínculo cuando exista una causa jurídicamente válida que evidencie la terminación definitiva de la relación laboral.

Por ello, el criterio decisivo no debería limitarse a la simple existencia del lapso temporal, sino a su apreciación jurídica de acuerdo con la finalidad tutelar del Derecho del Trabajo y con la exigencia de estabilidad que orienta el principio de continuidad laboral.

Toma de postura:

A partir del análisis realizado y los resultados obtenidos, la suscrita advierte que la dificultad principal no reside en la carencia de reconocimiento normativo del principio de continuidad laboral, sino en la ausencia de uniformidad en el criterio jurisprudencial para delimitar su alcance frente a las interrupciones en la prestación de servicios de un trabajador ante un mismo empleador. Aunque las resoluciones examinadas recurren de forma reiterada a normas y principios orientados a la conservación del vínculo laboral, en la práctica no han consolidado una línea homogénea que permita definir con precisión cuándo una interrupción equivale a una extinción real del contrato y cuándo, en cambio, solo constituye una interrupción aparente dentro de una misma relación laboral.

Por tal motivo, se concluye que esta fragmentación de criterios merma la previsibilidad de las decisiones judiciales y debilita la seguridad jurídica, lo que sustenta la propuesta de esta investigación de fijar un estándar unificado en la materia, de tal modo que la valoración de las interrupciones no se base en apreciaciones aisladas o en meros datos cronológicos, sino en un análisis jurídico integral y coherente con la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo.

Conclusiones

Conclusión general

Se ha establecido que la falta de regulación expresa sobre el límite temporal del principio de continuidad laboral propicia una diversidad de criterios jurisprudenciales para determinar la extinción del contrato de trabajo, puesto que la ausencia de parámetros normativos claros da lugar a interpretaciones distintas en la esfera judicial. Asimismo, se advierte que, pese a que predomina una orientación favorable a la protección de la estabilidad laboral y a la preservación del vínculo, continúa existiendo una insuficiente uniformidad en torno a la aplicación del límite temporal, lo que se traduce en pronunciamientos heterogéneos que afectan tanto la seguridad jurídica como la predictibilidad de las decisiones vinculadas a la continuidad y la extinción de la relación laboral.

Conclusiones específicas

Primera:

Se concluye respecto al contenido del principio de continuidad laboral en función a la necesidad del límite temporal para su control, que preserva y extiende la vigencia de la relación de trabajo por el mayor tiempo posible, bajo condiciones de previsibilidad y confianza, ello denota efecto positivo en la eficiencia productiva, el desarrollo profesional y el fortalecimiento de una cultura laboral basada en la estabilidad y la responsabilidad recíproca. Frena las prácticas desleales o abusivas que algunos empleadores utilizan para

generar inestabilidad en perjuicio del trabajador, sirve de barrera ante desnaturalización arbitraria de la relación de trabajo, coadyuvando a un sistema laboral más justo y tuitivo.

Segunda:

Se concluye que el reconocimiento de la naturaleza jurídica de la extinción del contrato de trabajo, conforme a la legislación laboral vigente, revela que la terminación de la relación laboral resulta válida solo cuando se sustenta en motivos objetivos y legalmente previstos, vinculados a la capacidad o al desempeño del trabajador. No obstante, cuando el empleador decide dar por finalizado el vínculo de forma unilateral sin fundamento alguno, se configura un despido arbitrario que demanda un control normativo y judicial estricto, destinado a prevenir y sancionar esta conducta lesiva. En este contexto, se hace indispensable examinar con especial rigor las decisiones de extinción para verificar su proporcionalidad y legitimidad, promoviendo un estándar unificado entre norma, doctrina y jurisprudencia que desincentive efectivamente las prácticas abusivas de los empleadores y fortalezca la protección de la estabilidad laboral de los trabajadores.

Tercera:

Se concluye del análisis de la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República que, pese a la orientación normativa que favorece la permanencia del vínculo laboral, no se ha consolidado un criterio homogéneo para delimitar el alcance temporal del principio de continuidad frente a las interrupciones en la prestación de servicios. Prevalecen razonamientos de

carácter casuístico y fragmentario, que derivan en efectos extintivos o en el reconocimiento de relaciones laborales autónomas e independientes, sin una fundamentación normativa suficientemente coherente. Esta ausencia de uniformidad debilita la protección del trabajador y genera inseguridad jurídica, pues el criterio decisivo no debiera depender únicamente de la magnitud del intervalo temporal, sino de la verificación de una causa jurídicamente válida que acredite la extinción definitiva del vínculo, conforme a la función protectora del Derecho del Trabajo y al principio de continuidad laboral

Recomendaciones

Primera

Recomendación del estudio de la problemática a nivel de Ministerio del Trabajo para reconocer los resultados de esta investigación como fuente o base para la propuesta de cambio normativo ante la necesidad de uniformizar los criterios.

Segunda

Se considerar sugerir que el cambio normativo contemple criterios determinantes sobre el límite temporal del principio de continuidad laboral ante las interrupciones del contrato de trabajo, diferenciando de manera expresa cuándo configuraría una mera suspensión o cuándo estamos frente a una extinción del contrato, debido a que los resultados evidencian una tendencia favorable a la estabilidad laboral, pero también una falta de uniformidad en el criterio interpretativo que genera diversidad jurisprudencial y afecta la seguridad jurídica.

Tercera

Se sugiere que el cambio normativo, tenga su base en una propuesta legislativa respecto al Decreto Legislativo 728 que fuera aprobado por el Decreto Supremo 003-97- TR; para incorporar como regla al artículo 4-A; el mismo que deberá determinar el caso en que la interrupción temporal extingue o no al vínculo laboral teniendo en consideración a valorar aspectos como el periodo de la interrupción, la función desempeñada respecto a la identidad o equivalencia, la ausencia del fraude o simulación, los periodos de contratación. Para tal evaluación se deberá considerar el hecho de la

interrupción en tanto exceda de treinta días calendarios, ante lo cual no podrá presumirse la terminación de la relación laboral, para lo cual la evaluación será de manera integral.

Cuarta

Se recomienda que desde el control administrativo del sistema de justicia se emitan lineamientos que incorporen criterios estandarizados sobre la interpretación del límite temporal del principio de continuidad laboral, a fin de uniformizar los pronunciamientos judiciales.

Bibliografía

- Alvarez, R. (2025). *Tratamiento de las interrupciones laborales y el principio de continuidad laboral en la contratación de obreros municipales: ¿Vacío normativo o indebida regulación normativa?* Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Arévalo, J. (2023). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (6ª ed.)*. Caracas: Episteme.
- Bobbio, N. (1991). *El tiempo de los derechos*. Madrid: Sistema.
- Cárdenas, C. (1999). *Límite temporal de las normas legales: cesación de su vigencia*. Madrid: Centro de Estudios Registrales.
- Carrillo, M. (2011). La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social Número 12.*, 1-8 .
- Cjuro, C. (2015). El cumplimiento de la condición resolutoria como causal válida de extinción en los contratos de trabajo a plazo indeterminado: ¿Contratos temporales indefinidos? *Derecho & Sociedad Asociación Civil*, 365-373.
- Cornejo, Y. (2020). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales*. Cusco: Universidad Andina del Cusco .

- Cruz, E. H. (2021). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que dificulta la aplicación de la Ley 24041*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- De la Cueva, M. (2015). *Derecho del Trabajo*. México: Porrúa.
- De Lama, M. (2024). Las causas de extinción del contrato laboral en el anteproyecto del código de trabajo: Énfasis puesto en las causales con intervención de la voluntad de las partes. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 159-164.
- De los Santos, J. (2024). La sobreposición causal de la suspensión del vínculo laboral. *Revista Derecho & Sociedad* N°62, 3-6.
- Díaz, K. (2024). El rol tuitivo del derecho laboral: Una tarea pendiente en el país. *IDEHPUCP*, 3.
- Ermidia, O. (2012). Continuidad Laboral y estabilidad en el empleo: reflexiones desde el derecho social. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 75-90.
- Escuela de Ciencias Jurídicas. (1 de marzo de 2024). *Escuela de Ciencias Jurídicas*. Obtenido de Escuela de Ciencias Jurídicas: <https://escuelacienciasjuridicas.com/extincion-del-contrato-de-trabajo/>
- Escuela de Ciencias Jurídicas. (1 de marzo de 2024). *Extinción del contrato de trabajo: causas y derechos*. Obtenido de Escuela de Ciencias Jurídicas: <https://escuelacienciasjuridicas.com/extincion-del-contrato-de-trabajo/>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. México D.F: Mc Graw Hill Education.
- Instituto de Ciencias Hegel. (27 de septiembre de 2021). *Instituto de Ciencias Hegel*. Obtenido de Instituto de Ciencias Hegel: <https://hegel.edu.pe/blog/jurisprudencia-en-peru-definicion-aplicacion-y-funciones/>
- Megino, D. (2016). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: CEF.
- Mercadona, T. d. (14 de Noviembre de 2016). Los contratos permanentes permiten aumentar la productividad. (O. I. Trabajo, Entrevistador) doi:<https://www.ilo.org/es/resource/los-contratos-permanentes-permiten-aumentar-la-productividad>
- Mora, R. (2022). *Lecciones de derecho del trabajo* . Bogotá: Universidad Externado de Colombia .
- Noticias Tirant. (21 de enero de 2025). *Tirant lo blanch Grupo Editorial* . Obtenido de Tirant lo blanch Grupo Editorial : <https://tirant.com/noticias-tirant/noticia-que-es-la-jurisprudencia/>
- Olea, A. (1960). *Principios del derecho del trabajo* . Madrid: Revista de Derecho Privado.
- Pacheco, E. M. (2021). *Las interrupciones laborales y el principio de continuidad en los contratos modales del sector privado, Casación Laboral N°16716-2016- Lima- Este*. Lima: Universidad Continental.
- Obtenido de

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11857/2/IV_FDE_312_TE_Pacheco_Villacorta_2021.pdf

Pacori, J. (2019). El Principio de Continuidad Laboral. *La Gaceta Jurídica*, 1-15.

Pardell, A. (2019). *La extinción del contrato de trabajo*. Barcelona: FUOC.

Obtenido de https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147126/2/DerechoDelTrabajoyDeLaSeguridadSocial_Modulo8_LaExtincionDelDontratoDeTrabajo.pdf

Plá, A. (1975). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Montevideo: Biblioteca de Derecho Laboral N° 2.

Prieto, L. (1992). *Sobre principios y normas. Problemas del Razonamiento Jurídico*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

Raso, J. (2010). El principio de continuidad en el derecho laboral: fundamentos y aplicaciones. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 40-55.

Rodriguez, P. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Solano, S. (2023). *La Reposición y Estabilidad Laboral en Lima*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.

Suárez, J. (2016). El fundamento de los principios jurídicos: una cuestión problemática. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 51-62.

Vásquez, A. (1999). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: ASTREA.

Vidal, F. (1985). El tiempo como fenómeno jurídico. *Derecho PUCP* (39),
369-378.