

## LA IRRELEVANCIA DEL CONOCIMIENTO DEL PLAZO CONTRACTUAL PARA DETERMINAR LA DESNATURALIZACIÓN LABORAL

José María Pacori Cari\*

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín del Perú. Miembro Honorario del Ilustre Colegio de Abogados del Cusco. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento "La Gaceta Jurídica" del Diario La Razón en Bolivia. Fue catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú. Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico del Perú. Member of Law Council of Australia. Miembro de pleno derecho del Instituto Vasco de Derecho Procesal. Asociado a la Asociación Colombiana de Derecho Disciplinario.

**Sumario: 1. Irrenunciabilidad de derechos laborales - 2. Primacía de la realidad - 3. Irrelevancia del conocimiento del trabajador de su contratación temporal - 4. Prohibición de abuso de poder**

*Nemo auditur propriam turpitudinem allegans*<sup>1</sup>. El Derecho del Empleo Público se sustenta en el **principio de tuitividad**, que busca igualar la relación laboral pública asimétrica entre el trabajador estatal y la entidad pública empleadora, por lo que la interpretación de los hechos y normas en el derecho material y procesal será a favor del trabajador, conforme se establece en el inciso 8) del artículo IV de la Ley n.º 28175 – Ley Marco del Empleo Público – que indica:

*“Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e **interpretación más favorable al trabajador en caso de duda**” (el resaltado es nuestro).*

### 1. Irrenunciabilidad de derechos laborales

En un proceso laboral de desnaturalización del contrato de trabajo a plazo fijo por un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el sector público, **si el juez de trabajo pregunta al trabajador estatal temporal: “¿Sabía que su contrato era a plazo fijo?”**. ¿Cuál debería ser la respuesta del trabajador?

*Ab initio*, el hecho de que el trabajador estatal sabía que firmaba un contrato de trabajo temporal no impide que posteriormente demande la declaración judicial de

\* Cita: Pacori Cari, José María (2026). **La irrelevancia del conocimiento del plazo contractual para determinar la desnaturalización laboral**. Revista Iuris Dictio Perú, Volumen VIII, junio 2026, pp. 39-42. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.

El autor es abogado y jurista especialista en Derecho del Empleo Público en el Perú. Contacto: corporacionhiramsl@gmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272.

<sup>1</sup> Nadie puede beneficiarse de su propia conducta irregular.

desnaturalización laboral de una relación laboral temporal por una indeterminada, conforme al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales definido en la sumilla de la Sentencia de Casación Laboral n.º 10712-2014 Lima, que indica:

*“El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales previsto en el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, hace referencia a la regla de no abrogación e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la Ley, negando validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo de esta forma una limitación a la autonomía de la voluntad del trabajador”.*

Conforme a lo indicado, que el trabajador estatal suscriba su contrato de trabajo a plazo fijo, no implica la renuncia al derecho a la adecuada protección contra el despido injustificado previsto en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, que indica:

*“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.*

## 2. Primacía de la realidad

Asimismo, lo indicado se sustenta en el principio de primacía de la realidad, por el cual el juez debe analizar los hechos efectivamente ocurridos y no únicamente lo que aparece escrito en el contrato, conforme al numeral 3) del considerando cuarto de la Sentencia de Casación n.º 8495-2017 Huancavelica, que indica:

*“El principio de primacía de la realidad o de veracidad se constituye en un elemento implícito en nuestro ordenamiento y es concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Perú de 1993, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar social y medio de la realización de la persona (artículo 22), como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23), que **delimita que el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad**, pues el Contrato de Trabajo constituye un contrato realidad, que se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación” (el resaltado es nuestro).*

En efecto, el núcleo de la cuestión no es si el trabajador conocía el plazo, sino si la realidad de los hechos revela una necesidad permanente de la entidad pública, esto es, si el cargo y funciones son permanentes o forman parte de la actividad principal de la entidad o si está incorporado a la estructura o unidad orgánica de la entidad. De esta manera, el juez de trabajo tiene el deber de valorar los hechos laborales antes que la formalidad de los documentos suscritos por el trabajador; *verbi gratia*, la realidad de la prestación de servicios indeterminada prevalece sobre la firma efectuada por el trabajador estatal en su contrato de trabajo a plazo fijo, por cuanto esa suscripción es contraria a las normas que interesan al interés público de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, acarreando su nulidad de pleno derecho conforme al artículo V del Título Preliminar del Código Civil que indica:

*“Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres”.*

### 3. Irrelevancia del conocimiento del trabajador de su contratación temporal

*Ergo*, el trabajador sabía que estaba firmando un contrato a plazo fijo; sin embargo, el contrato a plazo fijo era fraudulento o simulado, siendo que su desnaturalización debe ser resuelta por el juez, por tal razón es irrelevante que el trabajador conozca el plazo temporal de su contratación, por cuanto es deber del juez determinar si su relación laboral temporal oculta una relación laboral indeterminada en aplicación del principio de *in dubio pro operario*, irrenunciabilidad de derechos laborales y primacía de la realidad, debiendo aplicarse lo previsto en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Perú que indica:

*“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.*

De esta manera, la manifestación de voluntad del trabajador estatal en suscribir un contrato de trabajo temporal no convalida la ilegalidad de la acción estatal por contravención a las normas y principios laborales, siendo de aplicación lo indicado en el cuarto considerando de la sentencia de casación laboral n.º 05255-2018 Lambayeque, que indica:

*“El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral, en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador” (el resaltado es nuestro).*

### 4. Prohibición de abuso de poder

*De iure*, se impide que la contraparte empleadora pretenda convertir el conocimiento formal del contrato de trabajo en una aceptación de su legalidad, porque la desnaturalización no depende de lo que el trabajador creía saber, sino de la realidad objetiva de la prestación laboral; pensar lo contrario sería aceptar que la entidad pública se beneficie de su propia conducta irregular, contraviniéndose el principio de ejercicio legítimo del poder previsto en el numeral 1.17 del artículo IV del TUO de la Ley n.º 27444 – Decreto Supremo n.º 006-2026-JUS que indica:

*“La autoridad administrativa ejerce única y exclusivamente las competencias atribuidas para la finalidad prevista en las normas que le otorgan facultades o potestades, evitándose especialmente el abuso del poder, bien sea para objetivos distintos de los establecidos en las disposiciones generales o en contra del interés general” (el resaltado es nuestro).*

Por eso, si el juez pregunta: **¿Sabía usted que su contrato era a plazo fijo? La respuesta recomendable** no es simplemente “sí” ni simplemente “no”, sino:

*“Sí, conocía que los contratos que suscribí señalaban un plazo determinado; sin embargo, la naturaleza real de las labores que desempeñé, las funciones permanentes que realicé y las circunstancias de la prestación de servicios demuestran que la relación laboral era de carácter indeterminado”.*

## Conclusión

En **conclusión**, en un proceso judicial laboral es irrelevante el conocimiento del trabajador estatal del plazo temporal de su contratación; también resulta irrelevante que haya suscrito (firmado) el contrato temporal, por cuanto es deber del juez de trabajo aplicar el principio de tuitividad, irrenunciabilidad de derechos laborales y primacía de la realidad para establecer la existencia de una relación laboral pública indeterminada.

## Referencias

- Constitución Política del Perú (31 de diciembre de 1993). Perú.
- Decreto Supremo n.º 006-2026-JUS (30 de abril de 2026). Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Perú.
- Sentencia de Casación Laboral n.º 05255-2018 Lambayeque (24 de noviembre de 2021). Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación Laboral n.º 10712-2014 Lima (6 de julio de 2015). Perú: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Sentencia de Casación n.º 8495-2017 Huancavelica (26 de noviembre de 2019). Perú: Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.