



EXP. N° 20001-2018-0-1801-JR-LA-07 (Expediente Electrónico)

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

BURGOS ZAVALITA

CANALES VIDAL

Juzgado de Origen: 07° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 25/11/2020

Sumilla: El principio de Primacía de la Realidad es una fuente de integración fundamental dentro del Derecho del Trabajo, pues la misma prescribe a que cada operador privilegie los hechos acontecidos en la práctica sobre las formalidades establecidas o documentos ofrecidos

SENTENCIA DE VISTA

Lima, veinticinco de noviembre del dos mil veinte.-

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a ésta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, **UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C.- UPC**, contra la Sentencia N° 078-2020 contenida median te Resolución N° 02, de fecha 10 de marzo de 2020, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, ordenándose:

- a) Reconocer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada previsto en el Decreto Legislativo N° 728, desde el 12 de setiembre de 2012 al 13 de noviembre de 2017. Desestimando la pretensión correspondiente al periodo comprendido del 05 de enero de 2012 al 30 de agosto de 2012.
- b) Pagar los beneficios sociales tales como las gratificaciones, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y utilidades; por la suma de S/.183,627.35 soles.
- c) Se abone los intereses legales, costas y costos procesales.



- d) Infundado la excepción de transacción extrajudicial, la oposición formulada por la demandada y el pago de horas extras.

I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La parte demandada, **UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. - UPC**, en su recurso de apelación alega que la sentencia apelada incurrió en diversos errores, al sostener los siguientes agravios:

- i) La sentencia contiene vicios al momento de desestimar la excepción procesal de transacción extrajudicial, en cuanto que el acuerdo entre las partes (en donde se otorgó la cantidad de S/.50,000.00) es una forma válida de conclusión del proceso laboral. (Agravio N°01)
- ii) No se ha realizado una justificación adecuada sobre la invalidez a la oposición del registro de horas extras, en cuanto no se ha considerado que este registro es inexistente y la calidad de docente del trabajador demandante. (Agravio N°02)
- iii) No se aprecia una congruencia dentro de lo solicitado en la demanda y lo resuelto en la sentencia, en cuanto dentro de la demanda no se ha solicitado el reconocimiento de una relación laboral. (Agravio N°03)
- iv) Al momento de declarar el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, la conclusión dentro del fallo se ha sujetado mediante un error; en cuanto que las labores por 105 horas se ha sujetado a un llenado erróneo de las boletas de pago y sin considerar el reporte de las horas de dictado. (Agravio N°04)
- v) Se comete un error al momento de ordenar el pago de S/.9,880.55 por concepto de gratificaciones, a pesar que el empleador abonó la cantidad de S/.11,950.53. Asimismo se advierte un vicio de congruencia al momento de asignar la bonificación extraordinaria del 9%, por cuanto tal extremo no ha sido demandado. (Agravio N°05)
- vi) Dentro del concepto de vacaciones, no se ha evaluado que la parte demandante no ha cumplido con el record vacacional de 260 días para poder acceder al presente derecho, al estar dentro de un contrato a tiempo parcial. Asimismo, dentro de la CTS se comete un error, pues nuevamente la relación laboral se ha sujeto a un contrato a tiempo parcial. (Agravio N°06)
- vii) Se advierte un vicio de motivación al momento de admitir una conducta obstruccionista al momento de no presentar las declaraciones juradas por el impuesto de la renta, pues –aparte de presentar la declaración jurada de impuestos a la renta- se ha abonado el presente pago de manera proporcional. (Agravio N°07)
- viii) No se aprecia un argumento suficiente para poder admitir una compensación de los créditos adeudados, pues se ha acreditado dentro del proceso la asignación de un acto de liberalidad ascendente a S/. 50,000.00 por parte del empleador. (Agravio N°08)

II. PARTE CONSIDERATIVA:



PRIMERO: En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

SEGUNDO: De la motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegiado constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

”La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio

¹ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

² Ibidem, pág. 532



que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.

TERCERO: Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que:

“El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.
- e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por



lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.

En base a los fundamentos expuestos, con relación a los derechos fundamentales descritos, se procederá al desarrollo jurídico de cada agravio formulado.

.....

CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO

CUARTO: Respecto a la excepción de acuerdo extrajudicial.- La excepción de la suscripción de un acuerdo extrajudicial es una figura jurídica procesal reconocida en el artículo 1302° del Código Procesal Civil, en donde su incorporación tendrá por finalidad el impedimento de una admisión de una controversia nivel judicial, si se aprecia previamente una suscripción de un acuerdo entre las partes, conforme a las reglas de la Buena Fe, en el cual se resuelven recíprocamente intereses y en donde la misma tiene calidad de Cosa Juzgada.

En efecto, de la revisión del artículo 1032° de la citada norma, se aprecia que la presente excepción se sujeta a los siguientes elementos:

“(...) Por la transacción las partes, haciéndose concesiones recíprocas, deciden sobre algún asunto dudoso o litigioso, evitando el pleito que podría promoverse o finalizando el que está iniciado. Con las concesiones recíprocas, también se pueden crear, regular, modificar o extinguir relaciones diversas de aquellas que han constituido objeto de controversia entre las partes. La transacción tiene valor de cosa juzgada (...)”

QUINTO: En ese sentido, si la presente excepción sujeta que el acuerdo asumido tenga la calidad de Cosa Juzgada, nuestra legislación (tales como los artículos 1303°, 1034° y 1305° del Código Civil) re quiere que tal acuerdo cumpla con diversos requisitos a efectos de evitar un perjuicio entre las partes, tales como:



- a) La existencia de un asunto dudoso o litigio pendiente (conflictos de intereses)
- b) Apreciar la voluntad de las dos partes de extinguir un conflicto de interés, sea judicializado o no.
- c) Otorgar concesiones recíprocas de los mismos.
- d) Acción de renuncia a las partes de cualquier acción que tenga por objeto cuestionar el objeto de la transacción.
- e) Constar por escrito y tener un contenido patrimonial, bajo sanción de nulidad.

En ese sentido, la aprobación u homologación de una **transacción** extrajudicial importará necesariamente un juicio o control judicial de su objeto, el cual implicará verificar las condiciones que la ley exige, así como los efectos que dicho acuerdo tendría con relación a la satisfacción de las pretensiones que se han planteado en el proceso. De ahí que incluso la citada norma le otorgue al juez un margen amplio de evaluación respecto a que dichos acuerdos no afecten el orden público o las buenas costumbres.

SEXTO: Ahora bien, en materia laboral y constitucional, se deberá tener presente que este acuerdo de **transacción** extrajudicial no podrá ser exento de un control conforme a la aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, más aun si la propia jurisprudencia constitucional ha estimado que los derechos individuales forman parte de los mismos (al estar relacionado con la subsistencia alimentaria que obtiene el trabajador conforme al ejercicio de su fuerza de trabajo y el respecto a su dignidad), tal como se encuentra previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú.

Por consiguiente, si se tiene presente que la transacción equivale a una potencial renuncia de derechos fundamentales en materia laboral, se aprecia que existe la necesidad de implementar una interpretación constitucional dentro de la presente excepción a través de una calificación jurisdiccional; en cuanto que el principio de irrenunciabilidad de derechos garantizará que el magistrado especializado deba evaluar la constitucionalidad del tal medida dentro del proceso y dentro de un pronunciamiento de fondo.

SETIMO: En ese sentido, si se aprecia que, dentro del Exp. N° 1722-2011-PA/TC, el Tribunal Constitucional estima que la revisión de los acuerdos extrajudiciales se determine dentro de un pronunciamiento de fondo, sin la necesidad de evaluar la validez de la presente excepción, en cuanto se aprecia que tal recurso ofrecido por la parte demandada podrá ser desestimado con el objeto de evaluar el objeto principal de controversia; para ello, se podrá apreciar que dentro del citado pronunciamiento constitucional se ha establecido los siguientes criterios:

“(...) Teniendo en cuenta lo hasta aquí descrito y que en materia laboral se está frente a derechos cuya expresión se presenta en montos pecuniarios (liquidación de beneficios sociales, vacaciones trucas, entre otros), no puede perderse de vista la naturaleza



irrenunciable de los mismos por disposición expresa del inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política, pues su goce se encuentra directamente vinculado a la subsistencia digna del trabajador y de su familia, situación por la cual solo podría considerarse como legítima una transacción laboral cuando la reciprocidad de la concesión que ofrezca el empleador en términos pecuniarios, beneficie proporcionalmente al trabajador con relación a la controversia suscitada sobre el cobro de acreencias de tipo laboral que se pretendan transigir, lo que resulta distinto a renunciar al ejercicio de algún derecho laboral (...) Cabe también precisar que la renuncia a la que hace alusión el artículo 1303° del Código Civil no implica en términos constitucionales que las partes se encuentren imposibilitadas de ejercer su derecho de acción con relación a la materia transigida (pues una interpretación en dicho sentido resultaría lesiva de este derecho por carecer de justificación la restricción que aparentemente impone), sino específicamente que de plantearse la controversia a nivel judicial, la parte emplazada tendría el derecho de presentar dicho documento a efectos de demostrar la inexistencia de la litis promovida (...) Dicha situación controvertida corresponde entonces a un juicio de validez o control judicial respecto de la formulación del acuerdo, pues debe demostrarse que las partes voluntariamente pactaron transigir un conflicto de intereses a través de concesiones recíprocas de acuerdo con la ley, para lo cual el análisis se circunscribirá a verificar judicialmente si dicho acuerdo cumple, o no, con los requisitos que estipulan los artículos 1302°, 1304° y 1305° del Código Civil. Consecuentemente, este análisis corresponde a un pronunciamiento respecto del fondo de la controversia (...)”

Así, al apreciar que la presente excepción no será causal para poder rechazar un pronunciamiento de fondo, se advierte que la modalidad contemplada en el artículo 1032° del Código Civil se deberá interpretar conforme a lo establecido en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú

OCTAVO: Del Caso Concreto (Agravio N° 01).- Para tal fin, la parte demandada sostiene que se aprecia un error al momento de haberse desestimado la excepción de transacción extrajudicial, en cuanto que el acuerdo entre las partes (en donde se otorgó la cantidad de S/.50,000.00) es una forma válida de conclusión del proceso laboral.

Así, el órgano jurisdiccional de primera instancia sostiene que la presente excepción no resulta amparable, por cuanto un acuerdo extrajudicial en materia laboral no puede admitir la renuncia de derechos no disponibles.

Ahora bien, de los actuados, este Colegiado Superior advierte que la controversia radica si corresponderá admitir la posibilidad de evaluar un acuerdo extrajudicial suscrito entre las partes procesales, relacionando sus efectos a una Cosa Juzgada; a pesar de advertir que dentro del contenido de los mismos se evidencien derechos irrenunciables.

NOVENO: Ante ello, se podrá apreciar jurisdiccionalmente que no será admisible la validación de la excepción procesal formulada, pues se observa que el acuerdo de transacción extrajudicial contiene el pago de beneficios sociales (gratificación, CTS y vacaciones); elemento objetivo y material que obliga a que el juzgador realice un control de constitucionalidad así como su disponibilidad.



Por lo que, advirtiendo que la calificación de aquel acuerdo extrajudicial requiere una evaluación previa por parte del órgano jurisdiccional, conforme a la prevalencia de los derechos irrenunciables reconocidos dentro de nuestra carta magna; se deberá desestimar la validez de la presente excepción procesal, por cuanto el mismo se deberá determinar dentro de un pronunciamiento de fondo.

Con ello, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en el presente extremo.

.....

DECIMO: Del derecho constitucional de Acceso a la Justicia.- El derecho de Acceso a la Justicia es un derecho implícito a la Tutela Jurisdiccional Efectiva, mediante el cual se asegura a todas las personas el acceso a un tribunal de justicia, de manera directa o a través de un representante, para que –dentro de las garantías mínimas- se sustente la pretensión de la demanda conforme a la parámetros de razonabilidad en la calificación de las pretensiones.

Asimismo, de la dimensión conceptual de la demanda, la Judicatura solamente podrá tener la obligación de acoger la pretensión o declarar su improcedencia bajo un análisis razonable, por cuanto, dentro de la necesidad de brindar una tutela idónea e inmediata, no se podrá limitar una acumulación de pretensiones dentro de una medida infra legal.

Con tal fin, el Tribunal Constitucional ha prescrito, tal como lo señalado en el Exp. N°010-2001-AI/TC, que:

“El Tribunal Constitucional ha sostenido en innumerables oportunidades que el derecho de acceso a la justicia es un componente esencial del derecho a la tutela jurisdiccional reconocido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución. Dicho derecho no ha sido expresamente enunciado en la Carta de 1993, pero ello no significa que carezca del mismo rango, pues se trata de un contenido implícito de un derecho expreso. Mediante el referido derecho se garantiza a todas las personas el acceso a un tribunal de justicia independiente, imparcial y competente para la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter, como lo señala el artículo 8.1 de la Convención Americana de Derecho Humanos (...) Sin embargo, su contenido protegido no se agota en garantizar el “derecho al proceso”, entendido como facultad de excitar la actividad jurisdiccional del Estado y de gozar de determinadas garantías procesales en el transcurso de él, sino también garantiza que el proceso iniciado se desarrolle como un procedimiento de tutela idóneo para asegurar la plena satisfacción de los intereses accionados. En este sentido, su contenido constitucionalmente protegido no puede interpretarse de manera aislada respecto del derecho a la tutela jurisdiccional “efectiva”, pues, como lo especifica el artículo 25.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, debe garantizarse el derecho de acceder a un “recurso efectivo”, lo que supone no sólo la



posibilidad de acceder a un tribunal y que exista un procedimiento dentro del cual se pueda dirimir un determinado tipo de pretensiones, sino también la existencia de un proceso rodeado de ciertas garantías de efectividad e idoneidad para la solución de las controversias”.

DECIMO PRIMERO: De los principios procesales de Prevalencia del Fondo Sobre la Forma y Veracidad.- La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 ha otorgado al juzgador diversas potestades jurisdiccionales dentro del proceso para poder equilibrar la desigualdad material de las partes intervinientes, entiéndase trabajador y el empleador, con el marco de administración de justicia; dentro de ello, el Artículo III del Título Preliminar y el literal 1) del artículo 12° de la propia norma, faculta que a los jueces de primera y segunda instancia puedan dirigir e impulsar el proceso, atender la causa de fondo fuera de las formalidades procedimentales fijadas por norma, así como indagar a las partes (a través de preguntas directas, interrogatorios o la formulación dinámica de la teoría del caso) sobre los hechos no descritos en la demanda, con la finalidad que exista una certeza entre lo pretendido y lo corroborado.

Dentro de ellas potestades, se encuentra el principio de Prevalencia del Fondo sobre la Forma, por el cual se admite la posibilidad que el magistrado pueda aplicar las normas jurídicas dentro del marco de la razonabilidad y concentración procesal, en la medida que, dentro de la tramitación del proceso ordinario o abreviado, las vías procedimentales por sí mismas resulten insuficientes en virtud de su carácter general³.

Así, bajo los presentes criterios prácticos, el referido principio procesal intrínseco garantizará que tales órganos jurisdiccionales puedan ejercer plenamente la aplicación de Primacía de la Realidad, Oralidad e Inmediación, dentro de la vinculatoriedad de las vías procedimentales reguladas, peticiones imprecisas o acciones dilatorias de cada parte, con el fin que las deficiencias en cada proceso no permitan el impedimento de una Tutela Jurisdiccional Efectiva⁴.

DECIMO SEGUNDO: Asimismo, en lo que respecta al principio de Veracidad, también denominada Primacía de la Realidad, la misma tiene por objeto averiguar la verdad material del conflicto, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla, mediante la valoración de los medios probatorios ofrecidos en su conjunto, la aplicación de presunciones, sucedáneos, la inversión de la carga probatoria, etc.; para ello, bastará con puntualizar que en la Casación N° 4646-2014-Lima, en lo que respecta a la veracidad, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República precisa:

"El principio de veracidad también ve beneficiado por la oralidad de manera más certera y evidente, a partir de la actuación de las partes, la autenticidad de sus posiciones. Finalmente, los actos procesales son menores en un proceso oral que en

³GAMARRA VILCHEZ LEOPOLDO, “La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497”, Revista Derecho y Sociedad N° 37, Pág. 200 a 211.

⁴ Ídem, Pág. 204-205



uno esencialmente escriturario, con lo cual hace efectivo el principio de concentración".

Tan es cierto lo afirmado, que el propio TC, a través de los Exp. N° 991-2000-AA/TC y N° 2132-2003-AA/TC ha reiterado que:

"El Tribunal Constitucional se ha pronunciado, en forma reiterada, que el principio de primacía de la realidad se encuentra implícitamente en los artículos 22 y 23 de la Constitución, (...) El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto en la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución del trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (art. 22) y, además, como un objetivo de atención prioritario del Estado (art.23)", asimismo "En caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos".

Ahora bien, si bien tales principios han permitido que el juez pueda evaluar la controversia de fondo, de conformidad con los actuales fallos jurisprudenciales, la misma no garantiza per se que el propio magistrado pueda irrogarse la facultad de no observar requisitos de procedibilidad esenciales, pues la valoración de los requisitos de admisibilidad o admisión del derecho de acción podrá ser flexible al momento de calificar los diversos actos procesales.

DECIMO TERCERO: Del Caso Concreto (Agravio N° 03).- Por tal razón, de los actuados, se aprecia que la parte demandante sostiene que la resolución impugnada es incongruente y nula, pues dentro de la demanda no se ha solicitado el reconocimiento de una relación laboral, sino solamente el pago de beneficios sociales.

De tal situación, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha declarado el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en base a la constatación de una jornada adicional a un contrato a tiempo parcial; por cuanto dentro de la demanda se ha pretendido la categoría de trabajador a plazo indeterminado conforme a la causal de desnaturalización del contrato a tiempo parcial.

DECIMO CUARTO: En concordancia con la naturaleza y dimensión de los derechos constitucionales descritos en el párrafo precedente, este **Colegiado Superior** advierte que, si bien no se ha demandado expresamente el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado dentro del petitorio de la demanda; pero la pretensión de desnaturalización del contrato a tiempo parcial ha sido sustentando dentro de los fundamentos de hecho del propio acto postulatorio, por lo que no resulta adecuado que el fallo impugnado ha adolecido de una incongruencia, pues se reitera que tal declaración si ha sido solicitado dentro de la demanda.

En ese sentido, al haberse solicitado la desnaturalización del contrato a tiempo parcial dentro del acto postulatorio, no se aprecian elementos jurídicos por el cual se pueda admitir una sentencia incongruente.



Con ello, **no admite el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmar la sentencia en el presente extremo.

DECIMO QUINTO: El derecho a la libertad probatoria y a la prueba.- El principio de libertad probatoria surge como contrapartida al principio de prueba tasada, propio del sistema inquisitivo, pues mediante el presente principio se deriva -a su vez- la obligación de todo magistrado de observar el principio de verdad material, dado que el mismo constituye uno de los fines del proceso.

De ello, las partes podrán -mediante cualquier medio- constatar la certeza de sus argumentos dentro del proceso, siempre que no sea ilegal, pues en la estructura de un Estado Democrático de Derecho, la búsqueda de la verdad real es un objetivo que no puede estar por encima de los derechos fundamentales de las partes, de manera que, no se trata de una verdad a ultranza sino obtenida por vías legítimas, sometida a limitaciones y por ello, se dice que lo que se alcanza en un proceso garantista es una verdad eminentemente formalizada. Así, que en nuestro derecho constitucional, la doctrina afirma que el derecho a la libertad probatoria se parte del supuesto de quien acusa o demanda debe probar judicialmente su pretensión mediante la paridad de condiciones y oportunidades en función del derecho fundamental a la igualdad ya descrito⁵.

DECIMO SEXTO: Ahora, en estricto, el derecho a la prueba es un derecho complejo conformado por diversos derechos constituyentes, dentro de los cuales se encuentra el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, que los mismos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia; de esta manera, la valoración de la prueba deberá debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectivo o adecuadamente realizado⁶.

Asimismo, nuestro sistema constitucional ha definido que toda prueba, para ser valorada en el proceso, deberá reunir las siguientes características:

- 1) Veracidad Objetiva, en virtud de la cual la prueba debe reflejar de manera exacta lo acontecido en la realidad, ello para asegurar que el elemento probatorio se ajuste a la verdad y no haya sido manipulado.
- 2) Constitucionalidad de la actividad probatoria, la cual prohíbe la obtención, recepción y valoración de pruebas que vulneren derechos fundamentales o transgredan el orden jurídico.

⁵ LANDA ARROYO CESAR, "La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú", Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 500.

⁶ Ibidem, pág. 525



- 3) La utilidad de la prueba, que verifica la utilidad de la prueba siempre que esta produzca certeza judicial para la resolución del caso.
- 4) Pertinencia de la prueba, según la cual la prueba se reputará pertinente si guarda relación directa con el objeto de procedimiento⁷.

DECIMO SETIMO: De esta forma, el Tribunal Constitucional ha delimitado el presente derecho, a través de las sentencias recaídas en los Exp. N° 010-2002-AI/TC y N° 1014-2007-PHC/TC, al momento de señalar:

"(...) En primer término, este Tribunal Constitucional debe recordar que el derecho a la prueba goza de protección constitucional, pues se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139°, inciso 3), de la Constitución Política del Perú (...) Como todo derecho constitucional, el de la prueba también se encuentra sujeto a restricciones o limitaciones, derivadas tanto de la necesidad de que sean armonizados en ejercicio con otros derechos o bienes constitucionales, como de la propia naturaleza del derecho en cuestión. En términos generales, el derecho a la prueba se encuentra sujeto a determinados principios, como son que su ejercicio se realice de conformidad con los valores de pertinencia, utilidad, oportunidad y licitud. Ellos constituyen principios que informan la actividad probatoria y, al mismo tiempo, límites inmanentes a su ejercicio, esto es, derivados de la propia naturaleza del derecho (...) Sin embargo, lo anterior no quiere decir que no puedan establecerse otra clase de límites, derivados esta vez de la necesidad de armonizarse su ejercicio con otros derechos o bienes constitucionales, siempre que con ellos no se afecte su contenido esencial o, en su caso, los principios de razonabilidad y proporcionalidad. En cualquier caso, la posibilidad de justificar válidamente estos otros límites debe basarse en la necesidad de proteger otros derechos y bienes de la misma clase que aquel que se limita(...)".

En ese sentido, el tribunal ha reiterado:

"(...) Existen determinados elementos referidos al tema probatorio, y, específicamente, a la obtención, valoración y actuación de las pruebas en el proceso que deberían ser analizados en cada caso concreto, por lo que, (...) este Tribunal considera pertinente realizar un breve análisis acerca de la validez de las pruebas a la luz de los casos concretos que pudieran presentarse en el corto plazo (...) Al respecto es conveniente realizar la diferenciación entre lo que son la fuentes de prueba y los medios de prueba (...) Pues mientras que las primeras son realidades extra procesales cuya existencia es independiente al proceso, los segundos son actos procesales y por ende constituyen una realidad interna del proceso. De este modo las fuentes de prueba ingresan al proceso para dar lugar a los medios de prueba, pero la nulidad del proceso, dada la diferenciación recién expuesta, sólo puede acarrear la invalidez de los medios de prueba, es decir, la proposición, admisión, práctica y valoración de las pruebas en el proceso, pero no la invalidez de las fuentes de prueba. La validez o invalidez de una fuente de prueba depende exclusivamente de que su obtención se haya llevado a cabo con estricto respeto de los derechos fundamentales (...)".

⁷ Ibidem, pág. 526



DECIMO OCTAVO: De esta manera, se aprecia que el derecho constitucional a la prueba se sustenta en dos aspectos esenciales, esto es, la utilidad y la pertinencia de la prueba, el cual podrá ser analizado desde la actuación de la propia relación laboral o sobre supuestos anteriores al inicio del mismo, en cuanto tales hechos (sean vigentes o anteriores) se encontrarán claramente relacionados con determinar si en el caso en concreto se ha producido la figura de la unidad del empleador o a través de la unidad de la decisión dentro de un proceso productivo determinado en los años previos al inicio de la relación laboral, conforme a la eficacia constitucional de la prueba.

Para ello, bastará recordar que el propio órgano de control de la constitución ha reconocido la validez de la eficacia de la prueba sin **apreciar** necesariamente la constitución temporal de una relación laboral, pues (a través del Exp. N° 6712-2005-HC/TC) se precisó:

*"(...) La eficacia de la prueba (...) radica en la **capacidad** de toda parte o tercero legitimado en un proceso para producir la **prueba necesaria** que pueda formar la convicción del juzgador sobre la existencia o la **inexistencia** de los hechos que son o serán objeto de probanza. Así, en su contenido se incluye la posibilidad de su ofrecimiento, su admisión, su actuación, su producción, su **conservación** y su valoración (...)"*

Así, en la referida sentencia se determinó que:

*"(...) Por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, **adecuadamente** actuados, que se **asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios** y que éstos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado (...)"*

DECIMO NOVENO: Del caso en concreto (Agravio N°02).- De los actuados, la **parte demandada** refiere que el órgano jurisdiccional de primera instancia no ha realizado una justificación adecuada sobre la invalidez a la oposición del registro de horas extras, en cuanto no se ha considerado que este registro es inexistente y la calidad de docente del trabajador demandante

En ese sentido, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene que la parte demandada no puede excluirse de la exhibición del registro de entrada y salida, pues el empleador tiene la obligación de controlar la asistencia del trabajador demandante.

VIGESIMO: En base a los fundamentos anteriores, este **Colegiado Superior** admite que la improcedencia a la oposición del registro de entrada y salida será válida y razonable dentro de la presente controversia; en cuanto que el empleador ha debido presentar los medios probatorios idóneos por el cual se aprecie un control sobre el horario de trabajo, más aún si se cuestiona el



ejercicio material de una jornada mayor a la permitida dentro de este tipo de contrato.

Más aún, no resulta constitucionalmente razonable que la parte demandada cuestione la posibilidad de no tener un registro o control de entrada y salida, si la misma se contradice abiertamente con la determinación horaria dentro de las propias boletas de pago; pues se advierte que la remuneración obtenida de manera mensual se ha sujetado conforme a las horas laboradas dentro de cada jornada.

Por tales motivos, **no admite el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmar la sentencia en el presente extremo.

.....

VIGESIMO PRIMERO: Respecto a la causa objetiva dentro de contratos determinados.- En materia laboral, la causa objetiva en la contratación es una garantía fundamental que permite establecer la naturaleza del trabajo realizado, con la finalidad de concretar si la labor desempeñada por el trabajador es de carácter permanente o temporal, o si nos encontramos dentro de los supuestos de Simulación Relativa o Fraude a la Ley.

En efecto, la propia doctrina laboralista⁸ sostiene que el principio de causalidad de la contratación temporal no es más que una manifestación de un principio de mayor alcance, como es el de estabilidad en el empleo⁹, pues su finalidad siempre ha sido concretar en forma efectiva que el vínculo laboral continúe permanentemente, siempre que el trabajador pueda cumplir adecuadamente con sus obligaciones laborales y no se encuentre sujeto a una falta grave que pueda acarrear un despido justificado; así, se reitera pues, de un lado, se deberá priorizar una clara preferencia por los contratos de trabajo por tiempo indefinido sobre los de duración determinada, y (por el otro) se establecerán reglas que protejan al trabajador frente al despido sin causa o acto desproporcionado¹⁰.

VIGESIMO SEGUNDO: Por ello, la preferencia por los contratos por tiempo indefinido en la que se concreta la Estabilidad Laboral se instrumentaliza mediante la adopción de criterios objetivos que permitan vincular el tipo contractual con la naturaleza de las labores a desarrollar¹¹, los cuales operarán al margen y en sustitución de la voluntad de los contratantes; así, conforme a la presente premisa, lo que determina la opción por un contrato por tiempo

⁸ ARCE ORTIZ ELMER, “Estabilidad Laboral y Contratos Temporales”, Cuadernos de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, 2006, Pág. 10.

⁹ SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, “Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada”, Edit. Gaceta Jurídica, Segunda Edición, 2008, Pág. 16-22.

¹⁰ SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, “El derecho de estabilidad en el trabajo en la Constitución Peruana”, en la obra colectiva “Trabajo y Constitución” coordinado por Javier Neves Mujica (Director), Cultural Cuzco, Lima, 1989, Pág. 90-100.

¹¹ ARCE ORTIZ ELMER, “Estabilidad Laboral y Contratos Temporales”, Cuadernos de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, 2006, Pág. 08.



indefinido o de duración determinada no serán los intereses de las partes, sino la función a desempeñar, es decir, el tipo de necesidad empresarial que a través del contrato ha de atenderse. De esta forma podrá recurrirse a los contratos de duración determinada cuando la labor a desarrollar sea de alcance limitado en el tiempo, caso contrario, los contratos por tiempo indefinido serán la regla primigenia.

Asimismo, el artículo 27° de la Constitución Política del Perú impone al legislador la obligación de ofrecer una adecuada protección frente al despido arbitrario, de conformidad con los garantías restitutorias declaradas por el TC a través de los expedientes N° 976-2001-AA/TC, N° 112 4-2001-AA/TC y N° 0206-2005-PA/TC; en cuanto la existencia de un régimen de protección contra el despido sin causa, no sería capaz de garantizar ese objetivo si las partes tuviesen la posibilidad de determinar libremente la duración del contrato de trabajo¹², pues dicha protección podría ser eludida por el empleador mediante el sencillo expediente de concertar con el trabajador uno o varios contratos de duración determinada sucesivos.

Por lo que, en materia legislativa, el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral normado por el D.L. N°003-97-TR regula que:

"Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada (...) Si el trabajador continúa laborando después de (...) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley"

En donde la simulación corresponderá la declaratoria de ineficacia de la temporalidad del contrato impugnado.

VIGESIMO TERCERO: Del contrato a tiempo parcial.- El contrato a tiempo parcial es aquel cuya prestación de servicios se realizará dentro de una jornada de trabajo inferior a las 04 horas diarias dentro del centro de trabajo, pudiendo realizarse en ciertas horas del día, en determinados días de la semana, semanas del mes o en algunos meses al año; no obstante, la doctrina nacional -en concordancia con la escasa regulación normativa sobre la materia- ha considerado como contrato a tiempo parcial a aquél que tiene una jornada de trabajo inferior a cuatro (04) horas diarias.

En efecto, el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.°003-97-TR, ha regulado en forma expresa lo siguiente:

"(...) También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna (...)"

¹² SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, "Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada", Edit. Gaceta Jurídica, Segunda Edición, 2008, Pág. 16-22.



Por lo que, de la citada norma, no se ha especificado en qué consiste el régimen de tiempo parcial, pues se advierte que la misma se circunscribe a una prestación personal de servicios a medio tiempo en comparación a las labores a tiempo completo.

VIGESIMO CUARTO: De ahí que la propia doctrina ha referido que se distinguirán dos tipos de contratos a tiempo parcial: aquellos con jornada inferior a cuatro horas para los cuales existen normas de restricción a determinados beneficios laborales y aquellos con una jornada superior a cuatro horas, pero inferior a la que se realiza a tiempo completo¹³; además, la amplitud del concepto jurídico del contrato a tiempo parcial podrá ser, básicamente, de dos tipos: continuados y no continuados, pues los primeros van a ejecutarse todos los días laborables de manera indefinida, mientras que los segundos podrán computarse en forma conjunta a la jornada cumplida.

Por ello, también podrá existir un contrato a tiempo parcial en una relación por tiempo indefinido, cuando el número de horas trabajadas al día sea inferior a la jornada habitual u ordinaria de la empresa. Así, si todos trabajan 8 horas diarias, cualquier jornada inferior a las 8 horas se considerará trabajo a tiempo parcial.¹⁴

Tan cierto es lo afirmado, que el tratamiento legal de los trabajadores a medio tiempo se podrá advertir en el artículo 11° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, al momento que se precisar:

"Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los beneficios laborales, siempre que para su percepción no se exija el cumplimiento del requisito mínimo de cuatro (4) horas diarias de labor."

En ese sentido, tal norma carece de sentido una interpretación aislada sin la lectura del artículo 12° del mismo cuerpo normativo que precisa:

"Se considera cumplido el requisito de cuatro (4) horas en los casos en que la jornada semanal del trabajador dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según corresponda, resulte en promedio no menor de cuatro (4) horas diarias."

VIGESIMO QUINTO: El caso concreto (Agravios N° 04, N° 05 y N° 06).- En base a lo señalado, la parte demandada refiere que el órgano jurisdiccional de primera instancia no ha realizado una justificación adecuada sobre la constitución de una relación laboral a plazo indeterminado, pues el citado fallo solamente se ha sujetado mediante un error; en cuanto que las labores por 105 horas se ha sujetado a un llenado erróneo de las boletas de pago y sin considerar el reporte de las horas de dictado.

¹³ FERNANDO GARCÍA GRANARA, "El contrato a tiempo parcial en el Anteproyecto de la Ley General del Trabajo", en: Revista Laborem, N° 3, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2003, Pág. 154

¹⁴ ELMER ARCE ORTIZ, "Derecho Individual del trabajo en el Perú desafíos y deficiencias", Palestra Editores, Lima 2008, Primera Edición, Pág. 308.



Asimismo, refiere la comisión de un error al momento de ordenar el pago de S/.9,880.55 por concepto de gratificaciones, a pesar que el empleador abonó la cantidad de S/.11,950.53. Asimismo se advierte un vicio de congruencia al momento de asignar la bonificación extraordinaria del 9%, por cuanto tal extremo no ha sido demandado.

Dentro del concepto de vacaciones, no se ha evaluado que la parte demandante no ha cumplido con el record vacacional de 260 días para poder acceder al presente derecho, al estar dentro de un contrato a tiempo parcial. Asimismo, dentro de la CTS se comete un error, pues nuevamente la relación laboral se ha sujeto a un contrato a tiempo parcial

En ese sentido, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene que el contrato a tiempo parcial está desnaturalizado, en cuanto dentro de la boleta de pago, correspondiente al mes de setiembre de 2012, se aprecia que el trabajador demandante laboró por más de 105 horas; a pesar que la acumulación horaria no debe sobrepasar las 96 horas.

VIGESIMO SEXTO: En base a los fundamentos anteriores, este **Colegiado Superior** advierte que la remuneración estará sujeta necesariamente a un desempeño horario promedio, en cuanto la fijación de las remuneraciones se deberá sujetar al tiempo empleado para la ejecución de la fuerza de trabajo.

En ese sentido, si dentro de las boletas de pago mensuales (ofrecidos dentro del proceso) se advierte que la remuneración promedio ostenta la cantidad de S/.130.00 por hora laborada (el cual puede estar sujeto a variación), se aprecia que la remuneración asignada en su mayoría por el empleador se relaciona al número de horas promedio dentro de la jornada a tiempo parcial (sujeto a un periodo máximo de 96 horas), en cuanto el promedio se sujeta a tal limite.

Por consiguiente, de la comparación de las remuneraciones percibidas durante el periodo octubre 2012 a abril 2013, se aprecian los siguientes elementos:

Periodo	Remuneración	Horas
Octubre 2012	S/. 6,993.77	67.50
Noviembre 2012	S/.9,582.07	87
Diciembre 2012	S/.2,231.90	44.50
Enero 2013	S/.702.00	6
Febrero 2013	S/.234.00	1
Marzo 2013	S/.2,409.94	18
Abril 2013	S/.6,061.32	71.50

Se advierte claramente que la asignación de la remuneración ha estado sujeta a las horas laboradas y de las cuales no han superado la jornada máxima de 96 horas previsto dentro del contrato a tiempo parcial.

VIGESIMO SETIMO: Por consiguiente, si se tiene estima que la remuneración asignada por el empleador a estado conforme a las horas laboradas dentro de los periodos precedentes, entonces también será razonable que la hora señalada dentro de la boleta de pago de setiembre de 2017 se haya abonado



la cantidad de S/. 13,550.14 por 105 horas, en cuanto tal periodo también se ha regido conforme al mismo criterio de valoración.

Así, se tiene presente que dentro del mes de setiembre de 2017 se advirtió el siguiente cuadro descriptivo:

Periodo	Remuneración	Horas
Setiembre 2012	S/. 13,550.14	105

Entonces, no resulta adecuado afirmar que la determinación de 105 horas se haya sujetado a un error dentro de su declaración de las boletas de pago, en cuanto se reitera que su designación se ha sujetado de una simple comparación entre las horas laboradas y la remuneración percibida de manera mensual; así, a pesar que dentro del documento denominado "Reporte de Horas de Dictado" se puede apreciar un número de horas menor a 98, pero tal medio probatorio no contradice el desarrollo de labores hasta 105 horas, en cuanto tal boleta de pago se sujeta a los parámetros de idoneidad y necesidad.

Con ello, al advertir que dentro del mes de setiembre de 2017 se ha laborado sobrepasando las 96 horas máximas establecidas para el contrato a tiempo parcial; se aprecian elementos objetivos para poder determinar la causal de desnaturalización del contrato a tiempo parcial sujeto al régimen laboral de la actividad privada previsto en el Decreto Legislativo N° 728, pues el trabajador ha sobrepasado una jornada menor a las 4 horas diarias o el promedio semanal.

VIGESIMO OCTAVO: Ahora bien, con relación al cálculo de los beneficios sociales, se puede apreciar lo siguiente:

- Dentro de las gratificaciones, se ha determinado un pago mayor a lo señalado por la parte demandada dentro de cada periodo semestral, en cuanto el pago ha oscilado entre los S/. 5,765.81 a S/.14,029.96, el cual ha determinado un reintegro conforme a la conformación de una remuneración ordinaria.
Asimismo, al tener presente que la asignación de la bonificación extraordinaria del 9% es un derecho intrínseco y necesario a las gratificaciones; el mismo corresponderá del cálculo de beneficios sociales, a pesar que no haya sido demandado de manera expresa dentro de la demanda.
- En la compensación por tiempo de servicios -. CTS, se advierte que le asiste el presente derecho al tener el derecho a ser considerado un trabajador a plazo indeterminado y sujeto a un régimen horario ordinario.
- En torno a las vacaciones, a pesar que se advierta que la parte demandante ha desempeñado una jornada ordinaria, también se deberá evaluar si la parte ha cumplido una jornada conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 713. Para tal finalidad, si se aprecia la declaración de distribución de las utilidades (correspondiente al año 2012 a 2017), se advierte que el record laboral de la parte demandante no ha superado los 260 días para poder acceder a las vacaciones.



Con ello, a apreciarse que la parte demandante no ha cumplido con el record previsto en la norma para poder acceder a las vacaciones, es advierte que no corresponde la asignación de vacaciones.

Por lo que, no **corresponderá amparar el agravio deducido por la demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo. En ese sentido, solamente se deberá revocar el extremo el pago de vacaciones, el cual se deberá declarar infundada.

.....
VIGESIMO NOVENO: Sobre la participación en las utilidades de la empresa.- El artículo 29° de la Constitución Política del Perú¹⁵ reconoce el derecho a la participación de los trabajadores al reparto de utilidades (con carácter general) mediante el reparto equitativo de los ingresos no previstos o excedentes del ejercicio económico anual por parte del empleador al conjunto de trabajadores -a consecuencia de su carácter general- sin considerar normativamente el giro económico, tamaño o la especialidad productiva¹⁶.

Asimismo, en relación con el artículo 45° de la propia Carta Magna¹⁷, se reconoce un concepto común y difundido de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, al asignarse al trabajador un porcentaje de la renta anual antes de impuestos¹⁸ obtenida en un ejercicio anual por parte de la empresa.

En tal sentido, para poder sostener la constitución de una renta anual antes de impuestos, el Decreto Legislativo N° 892 ha descrito el concepto de "renta anual", mediante el cual se permitirá deducir los ingresos no previstos dentro del ejercicio y las pérdidas anteriores para poder determinar la renta sobre la cual se calculará la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa en relación con el artículo 40° de la Ley General de Sociedades¹⁹.

¹⁵ El artículo 29° de la Constitución Política del Perú reconoce en forma expresa que "El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación".

¹⁶ CARRILLO CALLE MARTIN, "Apuntes críticos sobre el nuevo régimen de participación de los trabajadores en las utilidades, gestión y propiedad de las empresas", citado por PAREDES NEYRA MAGNO IVAN en su trabajo "La participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa y otras formas de participación: Su tratamiento en la Constitución Peruana", el cual se podrá revisar en el siguiente enlace:

[http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/AsesJuridica/JURIDICA.NSF/vf12web/4D6261B6CBE7BBDC05257325004EABE6/\\$FILE/Utilidades.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/AsesJuridica/JURIDICA.NSF/vf12web/4D6261B6CBE7BBDC05257325004EABE6/$FILE/Utilidades.pdf)

¹⁷ El artículo 45° de la Constitución Política del Perú dispone que "El Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas, y legislará sobre los demás aspectos de las relaciones entre aquellos y éstas, y sobre la defensa de los empleados y trabajadores en general".

¹⁸ A nivel legislativo, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 892 regula con meridiana claridad que "Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos".

¹⁹ El artículo 40° de la Ley General de Sociedades N° 26887 regula que "La distribución de utilidades sólo puede hacerse en mérito de los estados financieros preparados al cierre de un periodo determinado o la fecha de corte en circunstancias especiales que acuerde el directorio. Las sumas que se repartan no pueden exceder del monto de las utilidades que se obtengan. Si se ha perdido una parte del capital no se distribuye utilidades hasta que el capital sea reintegrado o sea reducido en la cantidad correspondiente.



TRIGESIMO: Asimismo, en la forma de cálculo de las utilidades, el Decreto Supremo N°003-2006-TR ha prescrito que la base de cálculo del beneficio de la participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa será sobre el resultado de compensar las pérdidas de años anteriores con la renta neta del ejercicio, sin deducir el propio porcentaje de utilidades a repartir entre los trabajadores, conforme al nivel de participación concreto dispuesto por la norma.

Para ello, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 892, ha previsto expresamente las siguientes causales:

"(...) Los trabajadores de las empresas comprendidas en el presente Decreto Legislativo participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de ésta de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos. El porcentaje referido es como sigue:

Empresas Pesqueras 10%

Empresas de Telecomunicaciones 10%

Empresas Industriales 10%

Empresas Mineras 8%

Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%

Empresas que realizan otras actividades 5% (...)"

Además, de la revisión del reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-98-TR, se admite que esta modalidad se interpretará conforme al Cuadro de Clasificación Internacional Uniforme – CIIU, al citarse:

"(...) Para determinar la actividad que realizan las empresas obligadas a distribuir utilidades, de conformidad con el Artículo 2 de la Ley, se tomará en cuenta la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de las Naciones Unidas, Revisión 3, salvo ley expresa en contrario. En caso que la empresa desarrolle más de una actividad de las comprendidas en el Artículo 2 de la Ley, se considerará la actividad principal, entendiéndose por ésta a la que generó mayores ingresos brutos en el respectivo ejercicio"

TRIGESIMO PRIMERO: Tan cierto es lo afirmado, que en las Casaciones N° 1564-La Libertad y N° 20305-2016-Lima, la Corte Suprema de la República ha establecido que las utilidades se percibirán luego del ejercicio económico y el cual deberá ser repartido por los trabajadores, por cuanto:

"Los Decretos Legislativos N° 677 y 892 establecen que cuando una empresa tiene utilidades en un ejercicio económico se cubren primero las pérdidas de los ejercicios anteriores y, si hubiera excedente, los trabajadores participarán en las utilidades

Tanto la sociedad como sus acreedores pueden repetir por cualquier distribución de utilidades hecha en contravención con este artículo, contra los socios que las hayan recibido, o exigir su reembolso a los administradores que las hubiesen pagado. Estos últimos son solidariamente responsables. Sin embargo, los socios que hubiesen actuado de buena fe estarán obligados solo a compensar las utilidades recibidas con las que les correspondan en los ejercicios siguientes, o con la cuota de liquidación que pueda tocarles".



mediante la distribución por parte de esta de un porcentaje de la renta anual libre de impuestos (...)” (Casación N° 1564-La Libertad)

*"(...) El Decreto Legislativo N° 892 utiliza una serie de conceptos tributarios que por remisión expresa o tácita deben complementarse con lo establecido en la Ley del Impuesto a la Renta. Así, conforme con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 892, la renta que se toma en cuenta para la participación en las **utilidades** es el saldo de la renta neta imponible del ejercicio gravable, el cual resulta después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores, siguiendo las normas derivadas del Impuesto a la Renta; es decir, la base para el cálculo de la participación en **utilidades** no es ni la contable ni la financiera, sino la renta neta imponible tributaria, que estriba en aplicar a la renta neta bruta las adiciones y deducciones tributarias correspondientes (...)"* (Casación N° 20305-2016-Lima)

TRIGESIMO SEGUNDO: Respecto al caso en concreto (Agravio N° 07).- En lo que respecta a los actuados, la **parte demandada** reitera que se advierte un error al momento de determinar una conducta obstruccionista por no presentar las declaraciones juradas por el impuesto de la renta, pues –aparte de presentar la declaración jurada de impuestos a la renta- se ha abonado el presente pago de manera proporcional conforme a una jornada inferior a la ordinaria.

Ante ello, **el órgano jurisdiccional** ha estimado que la parte demandada ha realizado una conducta obstruccionista, pues no obra las declaraciones juradas de impuesto a la renta.

TRIGESIMO TERCERO: Ahora bien, de la revisión de los actuados, **este Colegiado Superior** admite que, a pesar que la parte demandada haya podido presentar las declaraciones de impuesto a renta de los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 dentro del presente proceso; también ha admitido (dentro del recurso de apelación) que se ha abonado la participación de las utilidades de manera proporcional conforme a la jornada laboral, en cuanto habría tenido un contrato a tiempo parcial.

En ese sentido, aunque el magistrado haya cometido un error al momento de sustentar una falta de presentación, pero el mismo no es causal de nulidad del la sentencia, pues también es verdad que la propia parte demandada ha admitido que el pago de las utilidades se han realizado de manera proporcional y sin considerar que el trabajador demandante si tenía una relación laboral a plazo indeterminado y sujeto a u régimen laboral ordinario.

Con razón a ello, si se aprecia que dentro del fallo se ha ordenado un reintegro del pago de las utilidades, el mismo resultará válido y constitucional, pues se deberá evaluar nuevamente que la parte demandante ostenta la categoría de trabajos sujeto a un régimen ordinario.

Por tal situación, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo.

.....



TRIGESIMO CUARTO: El derecho constitucional a la remuneración y el acto de liberalidad por parte del empleador.- El derecho a la remuneración reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú reconoce que todo trabajador, sin distinción, tendrá el derecho de percibir una retribución en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, pues, el presente derecho posee una naturaleza alimentaria, al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, la igualdad y la dignidad de la persona humana; al adquirir diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana.

De esta manera, fluye del principio por el cual nadie se encontrará obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, pues la remuneración como tal constituye una contraprestación por los servicios del trabajador, al ser de libre disposición, y tener un carácter claramente alimentario, en donde su pago tendrá prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, conforme al mandato reconocido en los artículos 23° y el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política del Perú. Con ello, la remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo.

TRIGESIMO QUINTO: En efecto, la propia doctrina ha precisado que la remuneración, o salario, podrá ser definida como toda prestación que el empleador deba al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo en forma permanente, el cual podrá ser valorada a través de diversos elementos tales como el tiempo, la unidad de producción, su vinculación directa (bonificaciones o incentivos) o su relación indirecta (vacaciones, gratificaciones, CTS, etc.); en donde su modalidad de prestación se sujetara a la vigencia de la relación de trabajo o el reconocimiento judicial de la misma, en donde tal declaración regirá la eficacia del pago de remuneración por el periodo no laborado o abonado en forma diminuta, conforme a la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.

Para ello, el órgano de control de la constitución refiere, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 0020-2012-P1/TC, que el derecho a la remuneración:

"(...) Fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). La remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo (...) En cuanto a los conceptos que conforman la remuneración, el artículo 1 del Convenio 100 de la OIT, Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, debidamente ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado que la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier



otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último, reflejando una concepción totalizadora de la remuneración establecido en la Constitución (...)"

Ahora bien, a nivel legislativo, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR precisa de forma expresa:

"(...) Constituye como remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituía remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficios de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo (...)"

TRIGESIMO SEXTO: Asimismo, de lo descrito, si bien es verdad que un mero acto de liberalidad expedida por el empleador no constituirá una remuneración o una cantidad compensable de los beneficios sociales a pagar dentro de un reconocimiento unilateral o una sentencia judicial -salvo un pacto expreso y escrito entre las partes- pues el propio artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR; pero se deberá admitir que tal asignación acordada o expresa no será compensable si se advierte que tal incremento económico ha sido causa de una extinción de la relación laboral.

En efecto, si bien es verdad que el 57° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, precisa lo siguiente:

"Si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se compensarán de aquéllas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador. Para que proceda la compensación debe constar expresamente en documento de fecha cierta que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el párrafo precedente, o en las normas correspondientes del Código Civil. Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto"

Pero tal norma ha sido ampliamente delimitada mediante la aplicación del principio de razonabilidad constitucional, en cuanto que a través de la Casación N° 603-2004-Lima, la Corte Suprema de la República ha establecido que una compensación económica no será válida si tal válida ha sido causada por una medida para poder motivar la renuncia del trabajador.



Por lo que, si dentro de la propia Casación N° 603-2004-Lima, se admite la invalidez de una asignación de liberalidad que tenga motivo la renuncia del trabajador, en tanto que:

“(...) En este contexto fáctico y jurídico el monto extraordinario entregado al demandante que además tiene propiamente el carácter de incentivo resulta ser la contraprestación por su decisión de terminar voluntariamente el contrato de trabajo, así, no resulta procedente la compensación de créditos que pretende la Empresa accionada dado que el artículo cincuentisiete del Decreto Supremo acotado delimita su procedencia a aquellas sumas de dinero que en forma graciosa y con el carácter de liberalidad otorga el empleador al trabajador en el cese o después de el, sin obligación alguna de parte del trabajador, motivo por el cual se considera un acto de liberalidad y voluntaria del empleador que no requiere una contraprestación de la otra parte, por la que se crea una obligación futura de reciprocidad para compensar cualquier deuda que genere con posterioridad y que no se haya previsto al momento del cese, presupuesto que no ocurre en el caso sub examine conforme a lo concluido precedentemente (...)”

Entonces dentro de un proceso no se podrá admitir la compensación económica para aminorar una deuda de carácter laboral, si se advierte que la misma ha tenido como objeto conseguir la renuncia del trabajador.

TRIGESIMO SETIMO: Respecto al caso en concreto (Agravio N°08).- En lo que respecta a la revisión de los actuados, la parte demandada reitera que el juzgado de primera instancia ha incurrido en un vicio de motivación al momento de no admitir una compensación de los créditos adeudados, pues se ha acreditado dentro del proceso la asignación de un acto de liberalidad ascendente a S/. 50,000.00 por parte del empleador.

Ante ello, el órgano jurisdiccional ha estima que la compensación del crédito no resulta amparable, pues la asignación de los S/.50,000.00 ha sido un incentivo para que la parte demandante pueda renunciar a su trabajo.

TRIGESIMO OCTAVO: Ahora bien, de la revisión de los actuados, este Colegiado Superior advierte que el empleador ha abonado la suma de S/.50,000.00 por concepto de acto de liberalidad con el objeto de obtener la renuncia del trabajador (tal como ambas partes han manifestado dentro del presente proceso); en ese sentido, a pesar que el artículo 57° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR (modificada por la Ley N° 27326), admita la compensación de acreencias laborales impagos, pero también se deberá apreciar que en el presente proceso se advierte que tal asignación económica se ha sujetado con el objeto de obtener la renuncia del trabajador demandante, aspecto que impide jurisdiccionalmente la compensación de aquella acreencia. Por consiguiente, no se admite que aquella liberalidad realizada por el empleador, ascendente a la cantidad de S/.50,.000.00, pueda ser compensada con los beneficios sociales normativos reconocidos en la presente sentencia, pues se reitera que la jurisprudencia ha admitido que tal asignación económica



no será válida si se advierte un objeto abusivo, es decir, obtener la renuncia del trabajador.

Con ello, esta instancia superior considera que los beneficios sociales ascendentes a la cantidad total de S/.103,966.53 (sin considerar las vacaciones), deberán ser abonados de manera integral dentro de la etapa de ejecución de sentencia.

Con ello, **no corresponderá admitir el agravio deducido por la parte demandada**, debiéndose confirmar la sentencia dentro del presente extremo.

.....

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

HA RESUELTO:

1.- CONFIRMAR la Sentencia N°078-2020 contenida mediante Resolución N° 02, de fecha 10 de marzo de 2020, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, ordenándose:

- a) Reconocer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada previsto en el Decreto Legislativo N° 728, desde el 12 de setiembre de 2012 al 13 de noviembre de 2017. Desestimando la pretensión correspondiente al periodo comprendido del 05 de enero de 2012 al 30 de agosto de 2012.
- b) Pagar los beneficios sociales tales como las gratificaciones, bonificación extraordinaria y compensación por tiempo de servicios; más el concepto de utilidades.
- c) Se abone los intereses legales, costas y costos procesales.
- d) Infundado la excepción de transacción extrajudicial, la oposición formulada por la demandada y el pago de horas extras.

2.- REVOCAR la Sentencia N°078-2020 contenida mediante Resolución N°02, de fecha 10 de marzo de 2020, en el cual se declaró fundada el pago de vacaciones no gozadas, indemnización vacacional y vacaciones truncas; por lo que, reformándola, se declara infundada la demandada en este extremo.

3.- MODIFICAR la Sentencia N°078-2020 contenida mediante Resolución N° 02, de fecha 10 de marzo de 2020, en el cual se declaró fundada la demanda;



en ese sentido, se modifica la cuantía asignada al pago de beneficios sociales, precisándose:

- a) Se deberá abonar el concepto de beneficios sociales correspondiente a los conceptos de gratificaciones, bonificación extraordinaria y compensación por tiempo de servicios, ascendentes a la cantidad de S/.103,966.53

En los seguidos por **CARLOS EDUARDO PORTUGAL SANCHEZ** contra la empresa educativa **UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C.- UPC**, sobre reconocimiento de relación laboral y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese.-

LJBB