



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN**  
**Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo<sup>1</sup>**  
Jirón Nemesio Raez N° 510, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

**SUMILLA:** Al acreditarse que la demandada no cumplió con la exigencia legal de establecer por escrito los contratos de trabajo a tiempo parcial, y luego de que el demandante acredite una jornada laboral más allá de cuatro (4) horas diarias o en promedio de veinticuatro (24) horas semanales, es de aplicación el principio de primacía de la realidad, para declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado y de jornada ordinaria desde el 1 de diciembre de 2010 al 30 de junio de 2015.

**Expediente N° 01839-2019-0-1501-JR-LA-03**

Jueces : **Corrales**, Avila y Villarreal.  
Proviene : 3° Juzgado Transitorio de Trabajo de Huancayo  
Grado : Sentencia Apelada  
Juez Ponente : Edwin Ricardo CORRALES MELGAREJO<sup>2</sup>

**RESOLUCIÓN N° 11**

Huancayo, 29 de abril de 2021.

En los seguidos por Miguel Ángel Pérez Granados contra CINEPLEX S.A. (Cineplanet), sobre desnaturalización de contrato a tiempo parcial, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la:

**SENTENCIA DE VISTA N° 419 - 2021**

<sup>1</sup> En el fanpage de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, se publican las sentencias y autos de vista, tablas de audiencias, los artículos de los jueces superiores y se transmiten las audiencias vía Facebook Live.  
Visítanos en: <https://www.facebook.com/Primera-Sala-Laboral-Permanente-de-Huancayo-CSJJU-105655571483614>

<sup>2</sup>Juez Superior Titular y presidente de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, publica parte de sus sentencias, exposiciones y artículos, en las redes sociales siguientes: <<http://ricardocorralesmelgarejo.blogspot.com/>> y <<http://www.facebook.com/ricardo.corrales.35/notes>>



## **I. ASUNTO**

### **Materia del grado**

1. Viene en grado de apelación la Sentencia N° 174-2020 contenida en la Resolución N° 06 de fecha 21 de diciembre 2020, obrante a páginas 306 a 316, que declara fundada la demanda, con lo demás que contiene.

### **Fundamentos de la apelación**

2. La mencionada resolución, es apelada por la parte demandada, mediante recurso que obra a páginas (pp.) 319 y siguientes (ss.), cuyos fundamentos del agravio se resumen en indicar lo siguiente:

- a) Se ha contratado al demandante mediante contratos a tiempo parcial, respetando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, y si bien existieron minutos extras, se dieron de manera no habitual. No hubo sobretiempo constante que genere una desnaturalización del contrato a tiempo parcial, lo que se acredita con el registro de asistencia que el juzgado no ha tomado en consideración.
- b) Excepcionalmente existen minutos adicionales que obedece a temas logísticos y de operatividad, como son el cierre de caja, cambio de uniforme, traslado del punto de trabajo a marcar la salida, asistencia a servicios higiénicos, etc.
- c) Por el periodo del 10 al 16 de octubre de 2011, solo hubo un trabajo en sobretiempo de 4 minutos, lo que no puede llevar a la desnaturalización de los contratos.
- d) Debe considerarse que en un total de 4942.03 horas laboradas, solo hubo un sobretiempo de 260 horas, que representa el 5% del total, entonces, ello no puede considerarse como habitual.
- e) No existe norma que prohíba la labor en sobretiempo en la contratación a tiempo parcial, además que estos minutos fueron pagados como horas extras.
- f) El demandante nunca realizó la queja o reclamo ante la oficina de recursos humanos de la demandada, tampoco ante las instancias administrativas, debiendo deducir que no existió ningún tipo de abuso o arbitrariedad.
- g) No habiendo desnaturalización de contratos a tiempo parcial, no corresponde otorgar los pagos por los conceptos de CTS, vacaciones,



gratificaciones y reintegro de remuneraciones. Así como tampoco el pago de los intereses legales.

- h) Existen sentencias en casos similares en las que se ha declarado infundada la demanda. De estas se puede extraer que es válida la labor en sobre tiempo de un trabajador con contrato a tiempo parcial.
- i) Existe vicios de motivación, pues no se ha expresado motivación respecto de los contratos de trabajo parte-time, registro de asistencia, boletas de pago y los argumentos vertidos en audiencia única, debiendo declararse nula la sentencia.

## **II. FUNDAMENTOS**

### **TEMA DE DECISIÓN:**

3. Determinar si los contratos a tiempo parcial que suscribió Miguel Ángel Pérez Granados con CINEPLANET se desnaturalizaron, y de ser el caso, determinar si corresponde ordenar el pago de los beneficios laborales que le hubiese correspondido percibir como un trabajador a tiempo completo.

### **LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:**

#### **Juicio normativo**

#### **Carga de la Prueba**

4. Conforme a la regla establecida en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), Ley N° 29497, corresponde a las partes probar los hechos que configuran la pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, de acuerdo a la siguiente distribución de la carga probatoria: Al trabajador, le corresponde acreditar la prestación personal de servicios, la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado, el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado; **y al empleador, le corresponde probar el pago, el cumplimiento de las normas legales**, el cumplimiento de sus obligaciones



contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

### **Contrato de trabajo y Presunción de Laboralidad**

5. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La NLPT, introduce la “presunción de laboralidad” o “presunción de existencia del contrato de trabajo” herramienta procesal de data muy antigua recogida en nuestra legislación.

6. Según refiere el laboralista Wilfredo Sanguineti Raymond, citando a Rodríguez – Piñero Royo y Mario De la Cueva:

(...) el origen de este peculiar instrumento se encuentra en el Derecho del Trabajo español histórico. En concreto, en la Ley de Tribunales Industriales, aprobada el diecinueve de mayo de mil novecientos ocho, cuyo artículo 5.2 dispuso que: “El contrato de trabajo se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo y el que lo presta”. Esta formulación pasará luego con variaciones formales más bien escasas, tanto al Código de Trabajo de 1926 y a las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944, como a las legislaciones de diversos países americanos y europeos, hasta llegar a convertirse en uno de los componentes característicos de esta disciplina jurídica<sup>3</sup>.

7. Con acierto, señala el jurista citado que la introducción de esta presunción de laboralidad es una clara manifestación del principio protector que informa al Derecho del Trabajo y que, incidiendo en el proceso laboral, permite la intervención estatal para equiparar a los desiguales, en este caso, al trabajador con el empleador.

---

<sup>3</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “La presunción de laboralidad y la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Soluciones Laborales N° 36, diciembre 2010, p.46.



8. El artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), recoge el principio antes aludido al señalar que: *En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. **También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.***

9. Resulta claro que la norma establece como regla general la presunción de la existencia de un contrato de trabajo a tiempo completo y a plazo indeterminado, y como excepción, la contratación laboral por tiempo determinado o a tiempo parcial, la misma que deberá cumplir con los requisitos exigidos en la ley.

### **Sobre los contratos de trabajo a tiempo parcial**

10. El artículo 4° de la norma antes citada establece en su parte *in fine* que: (...) *También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.* El contrato a tiempo parcial se define como aquél en el cual la prestación de servicios del trabajador se realiza en una jornada de trabajo menor a cuatro (4) horas diarias o menor a veinticuatro (24) horas semanales. El contrato debe celebrarse por escrito con comunicación a la autoridad administrativa de trabajo, estableciendo expresamente la jornada laboral antes indicada.

11. El artículo 11° del Decreto Supremo N° 001-96-TR - Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo señala que: *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. Bajo ese mismo contexto, el artículo 12° de la citada norma establece que: se considera cumplido el requisito de cuatro 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.*

### **Del principio de primacía de la realidad**

12. En palabras del Tribunal Constitucional (TC), Expediente N.º 1944-2002-AA/TC, el principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

### **Conclusión del juicio normativo.**

13. Para la resolución del presente caso, será de aplicación el literal a) del artículo 23.4 de la NLPT, así como el artículo 4° de la LPCL, 11° y 12° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Todo ello, con una interpretación de los hechos a la luz del principio de primacía de la realidad.

### **Juicio probatorio**

14. La parte demandante, sostiene que durante el vínculo laboral que tuvo con Cineplanet, siempre tuvo una jornada laboral promedio superior a cuatro (4) horas diarias, motivo por el cual, solicita se declare la existencia de una jornada laboral completa u ordinaria, así como el pago de los beneficios laborales que le corresponden a un trabajador con una jornada laboral ordinaria. La demandada, por su parte, sostiene que excepcionalmente hubo días que el actor laboró algunos minutos en sobretiempo, que fueron pagados como horas



extras, pero que, de ningún modo, ello significa la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial.

15. Teniendo en consideración los fundamentos de apelación, en primer término, debemos señalar que no existe controversia respecto del vínculo laboral mediante contratos de trabajo a tiempo parcial entre las partes, por el periodo desde el 1 de diciembre de 2010 al 30 de junio de 2015, hecho que además se tiene plenamente acreditado con la constancia de trabajo de p. 17 y las boletas de pago de pp. 102 a 156.

16. Ahora bien, por el periodo materia de análisis, se tiene a la vista el contrato de trabajo a tiempo parcial, pp. 19-20, que vinculó al demandante por el periodo desde el 1 de enero de 2013 al 30 de junio de 2014. Asimismo, a pp. 98-99, obra el contrato de trabajo a tiempo parcial que lo vinculó desde el 1 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015. Acreditándose, además que, ambos contratos fueron debidamente registrados ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción al Empleo de Junín, tal como se puede apreciar de las solicitudes de registro que presentó la demandada y obran a pp. 100 y 101.

17. Empero, en autos no obra el contrato de trabajo a tiempo parcial por el periodo desde el 1 de diciembre de 2010 al 31 de diciembre de 2012, y como manda el último párrafo del artículo 4° de la LPCL, para la validez legal de un contrato a tiempo parcial, este debe constar por escrito, y de conformidad con el literal a) del art. 23.4 de la NLPT, corresponde a la demandada probar su cumplimiento.

18. Entonces, correspondía a la demandada, probar que durante todo el periodo de vinculación laboral a tiempo parcial del



demandante, suscribió los contratos respectivos y los registro ante la autoridad del trabajo respectiva; sin embargo, ello no ocurrió.

19. Además, luego de revisar minuciosamente el registro de asistencia del demandante, pp. 173 y ss., se advierte que no obran los registros de asistencia desde el 1 de diciembre de 2010 hasta el 15 de julio de 2011. Estos hechos *per se* avizoran una relación laboral a plazo indeterminado en una jornada laboral ordinaria del demandante, ello por el principio de laboralidad prevista en el primer párrafo del art. 4° de la LPCL, pues la prestación personal de servicios, subordinada y remunerada del demandante se inició sin la suscripción de contrato alguno.

20. Sin perjuicio de lo antes dicho, del registro de asistencia del demandante, pp. 173 a 192, y de su lectura minuciosa, se tiene probado que el demandante laboró de forma regular en jornadas de cuatro (4) horas o más diariamente, y excepcionalmente, jornadas menores a cuatro horas. También, se tiene probado que incluso en el promedio de labores a la semana, superaba regularmente las 24 horas de labores, así por ejemplo, se tiene el siguiente detalle:

- Del 25 al 31 de julio de 2011 laboró un promedio de 25.37 horas
- Del 1 al 7 de agosto de 2011 laboró un promedio de 25.00 horas
- Del 10 al 16 de octubre de 2011 laboró un promedio de 24.04 horas
- Del 17 al 23 de octubre de 2011 laboró un promedio de 26.43 horas
- Del 24 al 30 de octubre de 2011 laboró un promedio de 25.18 horas
- Del 7 al 13 de noviembre de 2011 laboró un promedio de 26.05 horas
- Del 14 al 20 de noviembre de 2011 laboró un promedio de 24.36 horas
- Del 6 al 12 de febrero de 2012 laboró un promedio de 24.07 horas
- Del 20 al 26 de febrero de 2012 laboró un promedio de 24.04 horas
- Del 27 de febrero al 4 de marzo de 2012 laboró un promedio de 24.57 horas
- Del 2 al 8 de abril de 2012 laboró un promedio de 24.27 horas
- Del 16 al 22 de abril de 2012 laboró un promedio de 24.12 horas
- Del 30 de abril al 6 de mayo de 2012 laboró un promedio de 24.55 horas
- Del 7 al 13 de mayo de 2012 laboró un promedio de 24.20 horas



- Del 14 al 20 de mayo de 2012 laboró un promedio de 24.01 horas
- Del 18 al 24 de junio de 2012 laboró un promedio de 24.35 horas
- Del 25 de junio al 1 de julio de 2012 laboró un promedio de 25.35 horas
- Del 2 al 8 de julio de 2012 laboró un promedio de 25.48 horas
- Del 16 al 22 de julio de 2012 laboró un promedio de 25.04 horas
- Del 30 de julio al 5 de agosto de 2012 laboró un promedio de 24.15 horas
- Del 3 al 9 de setiembre de 2012 laboró un promedio de 24.20 horas
- Del 17 al 23 de setiembre de 2012 laboró un promedio de 24.04 horas
- Del 19 al 25 de noviembre de 2012 laboró un promedio de 24.43 horas
- Del 31/12/2012 al 6/01/2013 laboró un promedio de 24.14 horas
- Del 28 de enero al 3 de febrero de 2013 laboró un promedio de 24.00 horas
- Del 4 al 10 de febrero de 2013 laboró un promedio de 24.00 horas
- Del 11 al 17 de marzo de 2013 laboró un promedio de 24.08 horas
- Del 22 al 28 de julio de 2013 laboró un promedio de 24.47 horas
- Del 29 de julio al 4 de agosto de 2013 laboró un promedio de 26.16 horas
- Del 12 al 18 de agosto de 2013 laboró un promedio de 24.15 horas
- Del 19 a 25 de agosto de 2013 laboró un promedio de 24.05 horas
- Del 26 de agosto al 1 de setiembre de 2013 laboró un promedio de 24.44 horas
- Del 9 al 15 de setiembre de 2013 laboró un promedio de 25.14 horas
- Del 14 al 20 de octubre de 2013 laboró un promedio de 24.01 horas
- Del 11 al 17 de noviembre de 2013 laboró un promedio de 25.33 horas
- Del 2 al 8 de diciembre de 2013 laboró un promedio de 25.44 horas
- Del 27 de enero al 2 de febrero de 2014 laboró un promedio de 24.18 horas
- Del 10 al 16 de febrero de 2014 laboró un promedio de 24.34 horas
- Del 24 de febrero al 2 de marzo de 2014 laboró un promedio de 24.19 horas
- Del 17 al 23 de marzo de 2014 laboró un promedio de 24.56 horas
- Del 14 al 20 de abril de 2014 laboró un promedio de 36.59 horas
- Del 21 al 27 de abril de 2014 laboró un promedio de 24.13 horas
- Del 28 de abril al 4 de mayo de 2014 laboró un promedio de 24.35 horas
- Del 5 al 11 de mayo de 2014 laboró un promedio de 24.24 horas
- Del 12 al 18 de mayo de 2014 laboró un promedio de 24.41 horas
- Del 19 al 25 de mayo de 2014 laboró un promedio de 25.43 horas
- Del 9 al 15 de junio de 2014 laboró un promedio de 24.44 horas
- Del 14 al 20 de julio de 2014 laboró un promedio de 25.56 horas
- Del 4 al 10 de agosto de 2014 laboró un promedio de 24.59 horas
- Del 11 al 17 de agosto de 2014 laboró un promedio de 25.13 horas
- Del 1 al 7 de setiembre de 2014 laboró un promedio de 24.23 horas
- Del 8 al 14 de setiembre de 2014 laboró un promedio de 24.42 horas



- Del 15 al 21 de setiembre de 2014 laboró un promedio de 24.45 horas
- Del 22 al 28 de setiembre de 2014 laboró un promedio de 26.40 horas
- Del 29/09 al 5 de octubre de 2014 laboró un promedio de 24.38 horas
- Del 6 al 12 de octubre de 2014 laboró un promedio de 25.05 horas
- Del 13 al 19 de octubre de 2014 laboró un promedio de 24.31 horas
- Del 27/10 al 2 de noviembre de 2014 laboró un promedio de 24.17 horas
- Del 3 al 9 de noviembre laboró un promedio de 24.17 horas
- Del 10 al 16 de noviembre laboró un promedio de 28.14 horas
- Del 1 al 7 de diciembre laboró un promedio de 25.00 horas
- Del 8 al 14 de diciembre laboró un promedio de 24.58 horas
- Del 15 al 21 de diciembre laboró un promedio de 24.52 horas
- En el año 2015, de un total de 25 semanas (hasta el 30 de junio), laboró más allá de las 24 horas semanales un total de 21 semanas.

21. Por lo tanto, en virtud del principio de primacía de la realidad, que establece la necesidad de hacer prevalecer la verdad de los hechos por encima de acuerdos formales, podemos establecer que el demandante no tenía un contrato a tiempo parcial ya que su jornada laboral diaria no era inferior a las 4 horas, y del promedio de horas a la semana, laboró siempre más allá de las 24 horas semanales, por ende, los contratos a tiempo parcial se han desnaturalizado a un contrato común regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, correspondiéndole los derechos laborales que ello implica.

### **Conclusión del Juicio Probatorio**

22. Se tiene probado que, por el periodo de labores del 1 de diciembre de 2010 al 30 de junio de 2015, la demandada no acreditó la existencia de todos los contratos de trabajo a tiempo parcial. También que el demandante, superó regularmente la jornada laboral de cuatro (4) horas diarias o el promedio de veinticuatro (24) horas semanales.



## Juicio de subsunción

23. En este acápite de la parte considerativa de la sentencia, vamos a corroborar que el hecho fijado se subsume en el supuesto fáctico de las normas sustantivas aplicables al caso concreto, según la operación inferencial siguiente:

### **Premisa mayor**

Para la resolución del presente caso, será de aplicación el literal a) del artículo 23.4 de la NLPT, así como el artículo 4° de la LPCL, 11° y 12° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Todo ello, con una interpretación de los hechos a la luz del principio de primacía de la realidad.

### **Premisa menor**

Se tiene probado que, por el periodo de labores del 1 de diciembre de 2010 al 30 de junio de 2015, la demandada no acreditó la existencia de todos los contratos de trabajo a tiempo parcial. También que el demandante, superó regularmente la jornada laboral de cuatro (4) horas diarias o el promedio de veinticuatro (24) horas semanales.

### **Operación**

Al acreditarse que la demandada no cumplió con la exigencia legal de establecer por escrito los contratos de trabajo a tiempo parcial, y luego de que el demandante acredite una jornada laboral más allá de cuatro (4) horas diarias o en promedio de veinticuatro (24) horas semanales, es de aplicación el principio de primacía de la realidad, para declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado y de jornada ordinaria desde el 1 de diciembre de 2010 al 30 de junio de 2015.



### **Conclusión**

En consecuencia, el demandante tuvo un vínculo laboral a plazo indeterminado con una jornada laboral ordinaria, por el periodo desde el 1 de diciembre de 2010 al 30 de junio de 2015.

### **ABSOLUCIÓN DE LOS AGRAVIOS RESTANTES:**

24. De las acciones previas al proceso: La demandada argumenta que el actor nunca realizó la queja o reclamo ante la oficina de recursos humanos de la demandada, tampoco ante las instancias administrativas, debiendo deducir que no existió ningún tipo de abuso o arbitrariedad. Al respecto, el colegiado debe precisar que el hecho que el demandado no haya presentado queja o reclamo ante su empleador, o ante la autoridad administrativa de trabajo, mientras mantuvo el vínculo laboral vigente, no impide ni restringe su derecho para poder reclamarlo en sede judicial.

25. Del pago de beneficios laborales: Luego de acreditarse la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial, corresponde que la demandada pague los conceptos de CTS, vacaciones, gratificaciones y reintegro de remuneraciones, que hubiese percibido como trabajador con una jornada laboral ordinaria.

26. De la motivación: La apelada no ha incurrido en ningún vicio de la motivación, puesto que la Jueza de origen ha desarrollado correctamente los argumentos de la desnaturalización de los contratos a tiempo parcial que vinculó laboralmente al demandante. Por lo demás, el agravio es gaseoso y general, sin precisiones sobre el particular.



### **CONCLUSIÓN FINAL**

27. Al acreditarse que la demandada no cumplió con la exigencia legal de establecer por escrito los contratos de trabajo a tiempo parcial, y luego de que el demandante acredite una jornada laboral más allá de cuatro (4) horas diarias o en promedio de veinticuatro (24) horas semanales, es de aplicación el principio de primacía de la realidad, para declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado y de jornada ordinaria desde el 1 de diciembre de 2010 al 30 de junio de 2015; debiendo confirmarse la recurrida.

### **III. DECISIÓN:**

De acuerdo con los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación **RESUELVE: CONFIRMAR** la Sentencia N° 174-2020 contenida en la Resolución N° 06 de fecha 21 de diciembre 2020, obrante a páginas 306 a 316, que declara fundada la demanda, con lo demás que contiene.

**NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.**