



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE
EXP. N° 27773-2014**

SENTENCIA DE VISTA

EXPEDIENTE N° : 27773-2014-0-1801-JR-LA-02
DEMANDANTE : LUZ MARIA GARCIA SOLIS
DEMANDADO : CITIBANK DEL PERÚ S.A.
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO Y OTROS
JUZGADO : 02° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO
PERMANENTE DE LIMA
VISTA LA CAUSA : 02-12-2021

Sumilla :	La interpretación correcta que debe efectuarse de la frase "según corresponda" contenida en el artículo 12° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, está referida a obtener el promedio según los días que comprenda la jornada laboral a la que estuvo sujeto el trabajador. Esto es, si estuvo sometido a una jornada de cinco días o seis días, las horas laboradas se promediarán conforme a esa jornada
------------------	--

Señores:
YANGALI IPARRAGUIRRE
VASCONES RUIZ
GONZALEZ SALCEDO

RESOLUCIÓN S/N

Lima, 29 de diciembre de 2021.-

Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, realizada la vista de la causa, e interviniendo ponente la señora Jueza Superior **Vascones Ruiz**, este Colegiado emite resolución con base en lo siguiente:

I. ANTECEDENTES:

1.1. Pretensiones demandadas:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

- ✓ Desnaturalización del contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito entre las partes del periodo comprendido 30 de enero de 2006 al 31 de enero de 2015.
- ✓ Pago de Beneficios Sociales:
 - Compensación por Tiempo de Servicios
 - Vacaciones No Gozadas e indemnización vacacional, vacaciones simples y truncas.
- ✓ Indemnización por despido arbitrario.
- ✓ Pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

1.2. Sentencia apelada: Viene en revisión la **Sentencia N° 321** contenida en la resolución número seis de fecha 27 de julio de 2016¹, que DECLARA FUNDADA la demanda.

1.3. Recurso de apelación: La **parte demandada** alega en su escrito de apelación de fecha 07 de febrero de 2018², los siguientes agravios:

1. La sentencia es nula porque afecta el derecho a la defensa y el debido proceso:

- Se ha tomado conocimiento del avocamiento del Juez con la notificación de la sentencia lo que evidencia que se ha resuelto la controversia sin haber dado la posibilidad de escuchar a las partes, vulnerándose el principio de inmediación.
- El principio de inmediación implica que el órgano que ha de decidir tome contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes, y que conozca directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba.
- El Juez ha resuelto el conflicto sin haber dado la oportunidad a las partes de evaluar v formular alguna causal de recusación, ni de informar oralmente ante ella

¹ Fojas 1470 a 1488 - Tomo I

² Fojas 1540 a 1571- Tomo I



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

antes de que se emita sentencia. De esta forma ha afectado gravemente nuestro derecho al debido proceso.

- El Juez que resolvió nuestra causa, debía comunicar este hecho a las partes procesales a fin de que puedan ejercer las acciones que estimen pertinentes e informar oralmente de manera previa a la expedición de la sentencia. No obstante, ello, mediante Resolución N° 6 de fecha 4 de mayo de 2017, la magistrada se avoca al conocimiento del presente proceso y dispone la notificación de la sentencia a las partes.

2. La sentencia es nula debido a que vulnera el debido proceso, en su manifestación del derecho a la adecuada motivación de las resoluciones judiciales:

- En el considerando 25 de la sentencia el Juzgado desarrolla los fundamentos por los cuales concluiría que el contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con la demandante se habría desnaturalizado por el periodo comprendido entre el 01 de junio de 2008 al 30 de enero de 2015 el Juzgado; sin embargo, omite efectuar una motivación adecuada de las razones sobre las cuales consideraría que dicho contrato se habría desnaturalizado. Es más, el Inferior Jerárquico no hace alusión alguna a los medios probatorios sobre los cuales habría sustentado su decisión.
- El Juzgado se limita a sostener que la protección frente al despido arbitrario sería derecho adquirido por la demandante, razón por la cual la suscripción de la adenda al contrato de trabajo habría originado una renuncia a dicho derecho adquirido. Asimismo, sostiene que dicho acto no puede coincidir con la voluntad real de la demandante, quien no habría decidido renunciar a los derechos ya adquiridos.
- En dicho análisis no es posible advertir cómo es que se habría determinado que al celebrar la adenda al contrato de trabajo no se habría manifestado la real voluntad de la demandante. Es más, el Juzgado no señala expresamente



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

que hubiera existido un vicio de voluntad en la suscripción de la adenda al contrato de trabajo, toda vez que no existe en autos algún medio probatorio que pudiera acreditar ello.

3. El juzgado interpreta inadecuadamente el artículo 12° del Reglamento de la Ley de Fomento, Decreto Supremo N° 001-96-TR para efectos del periodo comprendido 30 de enero de 2006 al 30 de mayo de 2008:

- La demandante fue contratada para que cumpla una jornada de trabajo reducido inferior a 24 horas semanales habida cuenta que las labores en nuestro centro de trabajo se cumplían en 6 días a la semana, sin perjuicio que para el caso concreto de la demandante se estipuló que sus labores se cumplirían de lunes a viernes, conforme se detalla en la cláusula cuarta del contrato de trabajo: (i) lunes a jueves de 2:00 p.m. a 6:45 p.m., esto es 4:45 horas diarias; y, (ii) viernes de 3:00 p.m. a 6:00 p.m., esto es, un total de 3 horas. Con base a este horario de trabajo, la demandante cumplía en la semana un total de 22 horas, vale decir, menos de 24 horas a la semana.
- Que el Juzgado ha partido de una premisa equivocada para fundamentar su posición y efectuar el promedio diario de la jornada semanal de la actora.
- El objeto de la frase 'según corresponda' dispuesta en el artículo 12° del RLFE es establecer, como parámetros válidos para determinar el promedio diario de jornada, a las jornadas de trabajo que regularmente cumplen los centros de trabajo en nuestro país, ya sean 5 días de trabajo por 2 de descanso, o 6 días de trabajo por 1 de descanso. De ahí que se efectúe la comparación de la jornada semanal del trabajador en función de la jornada regular existente en el centro de trabajo.
- Que, el objeto del artículo 12° del RLFE es perfeccionar el mandato establecido en el artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), sin que pueda atribuírsele un sentido restrictivo que impida



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

la libre utilización de los contratos a tiempo parcial conforme a las necesidades e intereses de los empleadores y trabajadores.

- Con base al artículo citado, nuestra compañía sostuvo que para obtener el promedio diario de la jornada de trabajo de la demandante debía dividirse el número de horas de trabajo comprendidos en la jornada semanal de la demandante, entre la jornada semanal de trabajo vigente en nuestra empresa (6 días de trabajo de lunes a sábado).
- De acuerdo a la actual legislación laboral, la contratación a tiempo Parcial se realiza por escrito sin limitación alguna. Es decir, el objeto del régimen de trabajo a tiempo parcial ofrece la flexibilidad necesaria para establecer una jornada reducida en comparación a la jornada regular instituida en el centro de trabajo.
- Interpretar de otra manera la frase "según corresponda" como ha estimado el Juzgado, llevaría a concluir que el régimen de contratación a tiempo parcial es rígido, y portento, se encuentra sujeto a ciertas restricciones que no se encuentran estipuladas en la ley y que, ciertamente, contravienen la finalidad de la contratación a tiempo parcial dispuesta en el artículo 4° de la LPCL.
- En el caso de la demandante, la jornada semanal del trabajador pactada en el contrato de trabajo a tiempo parcial y a plazo indefinido de fecha 30 de enero de 2006 (22 horas), debía dividirse entre la jornada de trabajo ordinaria vigente en nuestra empresa (6 días). Así, pues, dividiendo las 22 horas laboradas a la semana por la demandante entre los 6 días de trabajo de jornada ordinaria vigente en la empresa, da como resultado una jornada diaria en promedio de 3.66 horas, esto es. inferior a 4 horas diarias.

4. El juzgado ha aplicado incorrectamente el principio de "in dubio pro operario":



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

- Que, si una norma le permite a su intérprete varios sentidos distintos, se debe recurrir primero a los métodos de interpretación de la teoría general del derecho (el literal, el lógico, el sistemático, el histórico, el sociológico, el teleológico, etc.): y, sólo en caso que luego de la aplicación de los mismos subsista una duda insalvable, entonces recién podrá elegirse aquella interpretación que resulte ser la más favorable para el trabajador.
- En el caso del artículo 12° del RLFE, la norma no ofrece un problema de asignación de significados, ni mucho menos- a raíz del proceso de interpretación- admite varios sentidos. La norma es clara al señalar que para la determinación del cumplimiento del requisito de 4 o más horas diarias de labor, la jornada semanal del trabajador se divide entre 5 o 6 días según corresponda y el sentido de esta frase, como ha quedado dicho, no puede ser otro que se haya referido a la jornada ordinaria vigente en la empresa o en el centro de trabajo.
- Es claro que la referencia que se hace a la frase 'según corresponda' se encuentra delimitada a la posibilidad de optar entre las opciones que brinda la norma, esto es, entre 6 o 5 días, no existiendo duda alguna sobre la correcta interpretación de la misma.
- Ahora bien, en el supuesto de que se considere que existían varios sentidos de interpretación, es falso que exista una imposibilidad lógica axiológico de resolver la "duda" a través de los diferentes métodos de interpretación que ofrece nuestro ordenamiento jurídico.

5. La celebración de la adenda al contrato de trabajo de fecha 01 de junio de 2008 no afecto el principio de irrenunciabilidad de derechos:

- Que el Juzgado se equivoca al referirse al principio de irrenunciabilidad de derechos, toda vez que este únicamente otorga protección frente a actos de disposición del trabajador que vulneran lo previsto en normas de



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

naturaleza imperativa. En otras palabras, serán nulas todos aquellos actos del trabajador que implican una disposición por debajo de las normas laborales que califican como normas de derecho necesario imperativo.

- El Juzgado debe advertir que la temporalidad del contrato de trabajo no se encuentra dentro de los derechos irrenunciables por el trabajador, los cuales se encuentran establecidos en la Constitución y en la ley. Por el contrario, la normativa vigente ampara la modificación de las condiciones de trabajo por las partes del contrato, así como de forma unilateral por el empleador en aquellos casos en los que exista una causa objetiva que sustente dicha decisión.
- La modificación de la jornada de trabajo efectuada mediante la adenda al contrato de trabajo de fecha 1" de junio de 2008 no puede ser considerada como una renuncia de derechos por parte de la demandante, toda vez que la normativa prevé la modificación de las condiciones de trabajo.
- Que la demandante no ha aportado medio probatorio alguno con la finalidad de acreditar la supuesta coacción de la que habría sido víctima al suscribir la adenda al contrato de trabajo a tiempo parcial de fecha 01 de junio de 2008. Asimismo, de la lectura de los medios probatorios actuados en el presente proceso, no se observa que se haya viciado la voluntad de la demandante, máxime si la adenda contiene la firma de ambas partes en señal de que hubo un concierto libre de voluntades.
- El Juzgado debe tomar en consideración el hecho de que la accionante no haya interpuesto demanda alguna en la vía judicial, dentro del término establecido, con la finalidad de cuestionar la supuesta reducción de su jornada de trabajo. Por el contrario, la actora aceptó las nuevas condiciones establecidas en la adenda al contrato, manifestación de voluntad que se verifica con su firma en dicho documento.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

6. El juzgado no ha valorado de manera conjunta los medios probatorios:

- El Juzgado ha omitido efectuar una valoración conjunta y razonada de los medios probatorios acortadas al proceso en los términos que establece el artículo 197° del Código Procesal Civil, al no tomar en cuenta los medios probatorios que sustentan que la demandante se sujetaba a la jornada estipulada en la cláusula cuarta del contrato de trabajo suscrito entre la actora y la compañía.
- El objeto del principio de valoración conjunta de los medios probatorios es garantizar, mediante la confrontación y valoración sistémica de los medios aportados, que los jueces concedan un adecuado valor probatorio a todos y cada uno de los elementos presentados por las partes al proceso, a fin de determinar, qué hechos cuentan con sustento factico; es decir, respecto de qué hechos existe certeza.
- En el presente caso se ha configurado una vulneración a nuestro derecho a probar, toda vez que el Inferior Jerárquico no ha valorado de manera conjunta los medios probatorios. Es más, ni siquiera ha reparado en el hecho de que existen medios probatorios idóneos que contradicen y acreditan a cabalidad que las labores que realizaba la demandante se sujetaban al cumplimiento estricto de una jornada acorde al régimen de contratación a tiempo parcial.
- El Juzgado no ha expresado razón alguna por la cual no le ha conferido valor probatorio al Informe emitido por la AAT, máxime si este fue expedido en el marco del procedimiento inspectivo iniciado por la denuncia de desnaturalización de contrato a tiempo parcial formulada por ex trabajadora Ursula Daniel Serra Torres, quien, cabe señalar, ha iniciado un proceso judicial contra nuestra empresa por los mismos fundamentos y argumentos expresados por la demandante.
- La AAT ha concluido que el contrato a tiempo parcial celebrado entre nuestra compañía y la denunciante- el cual es exactamente el mismo que nuestra compañía ha suscrito



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

con todos y cada uno de los integrantes del área de televentas- no se ha desnaturalizado, toda vez que la jornada de trabajo que cumplió dicha trabajadora se ajustó a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en materia de contratación a tiempo parcial.

- De los registros de control de ingresos y salidas de la demandante, se observa que siempre laboró en una jornada semanal promedio inferior a las 4 horas diarias.
- En la declaración testimonial de la trabajadora Carmen del Pilar Zapata Caldas, se señaló que la jornada de trabajo en nuestra empresa con anterioridad al 1° de junio de 2008 era de 6 días de trabajo por 1 de descanso. Asimismo, se dejó constancia de que nuestra empresa realizaba una fiscalización exhaustiva de los ingresos y salidas de los trabajadores, con la finalidad de evitar las labores realizadas excediendo la jornada de trabajo, así como los errores en los registros.

7. La demandante no tiene derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario, CTS y vacaciones:

- Que, la demandante no cumplía con una jornada de trabajo semanal promedio mayor a 4 horas, sino que se sujetaba a una jornada acorde al régimen de contratación laboral a tiempo parcial.
- De acuerdo al ordenamiento laboral, la demandante no goza de los siguientes derechos: (i) A la estabilidad laboral, y por tanto, no tiene derecho a la protección contra el despido arbitrario ni al pago a una indemnización por este concepto; (ii) Al pago de beneficios sociales que tengan como condición para su otorgamiento el cumplimiento de una jornada promedio semanal mayor a 4 horas (por ejemplo, CTS, vacaciones, etc).

8. El Juzgado no ha tomado en consideración que la demandante ha gozado efectivamente de vacaciones:

- La demandante durante toda su relación laboral, cumplió con una jornada de trabajo a tiempo parcial que, en



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

promedio, resultaba inferior a 4 horas diarias. En atención a ello, le correspondía un descanso proporcional de, por lo menos, 6 días laborables o 7 días naturales, en aplicación directa de lo establecido en el inciso 1° del artículo 2° del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 52, el mismo que por haber sido ratificado por el Perú forma parte del derecho nacional, conforme a lo establecido en el artículo 55' de nuestra Constitución.

- Su representada cumplió con otorgar a la demandante los descansos vacacionales correspondientes a su condición de trabajadora a tiempo parcial. Precisamente, al contar con una jornada ordinaria en promedio inferior a 4 horas diarias, no le asistía derecho a disfrutar 30 días naturales de descanso vacacional; sino que, por el contrario, sólo podría gozar de 6 días laborables o 7 días naturales, luego de que se verificara que cumplía con el récord vacacional establecido por ley.
- En el supuesto de que se considere que el contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con la accionante se habría desnaturalizado, corresponde que se tome en consideración los descansos vacacionales otorgados a la demandante para efectos del cálculo.

II. FUNDAMENTOS:

• De los límites de las facultades de este Colegiado al resolver el recurso de apelación:

- 2.1** De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, 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.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

- 2.2** Los principios “La apelación debe ceñirse solo a los agravios” y el de la prohibición de la “reformular en perjuicio”, ligados estrechamente a los principios dispositivo y de congruencia procesal que rigen el recurso de apelación, significa que este órgano superior revisor, al resolver, deberá pronunciarse sólo sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en su recurso, estando impedido de modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte.
- 2.3** **Es de mencionar, que en la presente causa, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República**, mediante Sentencia de fecha 22 de setiembre de 2021³, declara NULA la sentencia de vista de fecha 30 de octubre de 2018⁴, emitida por la Octava Sala Laboral Permanente, que confirma la sentencia de fecha 27 de julio de 2016⁵, ORDENANDO que la Sala Superior de mérito **cumpla con emitir nuevo pronunciamiento.**

• Respecto a la nulidad de la sentencia porque afecta el derecho a la defensa y el debido proceso:

- 2.4** Cabe acotar que el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 06348-2008-PA/TC ha señalado:

*"Este Colegiado ha señalado, en forma reiterada, que **se vulnera el derecho de defensa “cuando los titulares de derechos e intereses legítimos se ven impedidos de ejercer los medios legales suficientes para su defensa.** Evidentemente no cualquier imposibilidad de ejercer esos medios produce un estado de indefensión reprochada por el contenido constitucionalmente protegido del derecho. Esta es constitucionalmente relevante cuando la indefensión se genera en una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga*

³ Fojas 1755 a 1773 - Tomo - II

⁴ Fojas 1640 a 1681- Tomo I

⁵ 1470 a 1488- Tomo I



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

*o juzga al individuo. **Y se produce sólo en aquellos supuestos en que el justiciable se ve impedido, de modo injustificado, de argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos**” (STC 00582-2006-PA/TC, fundamento 3)”.
(la negrita es nuestra).*

- 2.5** Por otro lado, respecto al **Principio de Inmediación** en el proceso laboral, es de mencionar que, según De Buen Lozano, que *“quienes deban juzgar en los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con las actuaciones para que puedan resolver, con pleno conocimiento del negocio y ‘en conciencia’, como lo manda la ley”*.⁶
- 2.6** Ahora bien, en el caso de autos, se advierte que la presente causa fue tramitada, en primera instancia, ante el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima encabezado por el Magistrado Julio Heyner Canales Vidal, así, se verifica que el Juez en referencia dirigió el proceso desde su etapa inicial, específicamente, dirigió la Audiencia de Juzgamiento conforme se desprende del Acta de fecha 08 de abril de 2016, corriente de fojas 1399 a 1400, acto en el cual se realiza la actuación probatoria conforme lo establece el artículo 44° de la Ley Procesal de Trabajo (LPT) vigente que refiere: *“La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de **confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.**”* (la negrita es nuestra), precisamente con la finalidad de una adecuada actuación probatoria y valoración de las pruebas presentadas, se decide programar una Audiencia de Juzgamiento Complementaria, la que fue llevada a cabo el 20 de julio de 2016, cuya Acta corre a fojas 1468 a 1469, dirigida, nuevamente, por el Juez Canales Vidal. De igual modo, la sentencia de fecha 27 de julio de 2016, que corre de fojas 1470 a 1488 de autos, es suscrita por el Magistrado en mención; siendo, que no es hasta el 19 de mayo de 2017 que el Juez Marco Antonio Alvarado Urrunaga se avoca al proceso

⁶ Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Análisis Normativo, Luis Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku – Gaceta Jurídica, pág. 26



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

mediante resolución número ocho, que corre a fojas 1528 a 1529, por la cual se concede el recurso de apelación con efecto suspensivo solicitado por la parte demandada.

- 2.7** De este relato cronológico de las actuaciones procesales, **se observa que en ningún momento se produjo un cambio de Magistrado entre la etapa de actuación probatoria y la emisión de la sentencia ni en la notificación de la misma**, sino hasta el acto que se concede la apelación, dicho de otro modo, el mismo Magistrado conoció la causa en toda la etapa probatoria, dirigiendo la Audiencia de Juzgamiento y su continuación, las mismas que se encuentran registradas en audio y video, cabe precisar que, en estas audiencias, ambas partes tuvieron la oportunidad de exponer sus argumentos, cumpliéndose de este modo la preferencia de las declaraciones orales en el actual marco procesal laboral regulado por el primer numeral del artículo 12° de la LPT:

"En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento." (el subrayado nuestro).

Siendo que con base en todo lo actuado, el mismo Magistrado emite sentencia en la fecha programada plasmando sus fundamentos y criterios que le generaron convicción.

- 2.8** En ese sentido, advertimos que los hechos expuestos por el apelante no encuentran respaldo alguno, habiéndose verificado, por el contrario, que nunca hubo tal cambio de Magistrado entre una etapa y otra, siendo que, el mismo Juez que dirigió la confrontación de posiciones, alegatos orales y actuación probatoria, fue el mismo que emitió la sentencia final de primera instancia conforme a su



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

propia apreciación razonada, no advirtiéndose una afectación al derecho de defensa y debido proceso; **por lo que, debe desestimarse el primer agravio invocado.**

• Respecto a la nulidad de la sentencia porque vulnera el debido proceso y la motivación de resoluciones judiciales:

- 2.9** El inciso 5° del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, reconoce como derecho y principio de la función jurisdiccional al Principio de Motivación de las Resoluciones Judiciales, que impone a los Magistrados el deber de fundamentar tanto fáctica como jurídicamente sus decisiones jurisdiccionales, a fin de posibilitar que los justiciables tengan acceso al razonamiento lógico jurídico empleado en la solución de la controversia de la que forman parte, disipando cualquier matiz de arbitrariedad o subjetividad en su resolución.
- 2.10** 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 defensa⁷; 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.
- 2.11** En la jurisprudencia nacional, el Tribunal Constitucional –Órgano de Control Máximo de la Justicia en el Perú- ha establecido que:

"El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se

⁷ LANDA ARROYO CESAR, "La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú", Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

*afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional.*⁸ En ese mismo sentido, el citado Tribunal ha precisado: *"que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico."*⁹

2.12 La motivación de las resoluciones judiciales, principio y derecho de la función jurisdiccional, ha sido también recogida en el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, inciso 6) del artículo 50° e inciso 3) del artículo 122° del Código Procesal Civil, cuya contravención origina la nulidad de la resolución, conforme lo disponen las dos últimas normas adjetivas señaladas. Es esencial en los fallos, ya que los justiciables deben saber las razones por las cuales se ampara o desestima su pedido, ya que a través de su aplicación efectiva se llega a una recta administración de justicia.

2.13 Por otro lado, respecto al derecho fundamental a un debido proceso, el Tribunal Constitucional en reiterada y uniforme jurisprudencia ha establecido que el **debido proceso** es un derecho fundamental de naturaleza procesal con alcances genéricos, tanto en lo que respecta a los ámbitos sobre los que se aplica como en lo que atañe a las dimensiones sobre las que se extiende; así refiriéndose al

⁸ Sentencia de fecha 27 de junio de 2011, recaída en el Exp. N° 01807-2011-PA/TC (Fundamento 10).

⁹ Sentencia de fecha 13 de octubre de 2008, recaída en el Exp. N° 00728-2008-PHC/TC (Fundamento 7, inciso a).



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

primer aspecto ha puntualizado lo siguiente: “(...) queda claro que dicho atributo desborda la órbita estrictamente judicial para involucrarse o extenderse en otros campos como el administrativo, el corporativo particular, el parlamentario, etc”. Respecto al segundo aspecto, ha puesto de relieve que: “(...) Las dimensiones del debido proceso no solo responden a situaciones formales o procedimentales, sino que se manifiestan en elementos de connotación sustantiva o material, lo que supone que su evaluación no solo repara en las reglas esenciales con las que se tramita un proceso (juez natural, procedimiento preestablecido, derecho de defensa, motivación resolutoria, instancia plural, cosa juzgada, etc.) sino que también, y con mayor rigor, se orienta a la preservación de los estándares o criterios de justicia sustentables de toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad, etc.).” Finalmente ha indicado, de acuerdo a su último aspecto, que el debido proceso es un derecho de estructura compleja, cuyos alcances corresponde precisar a la luz de los ámbitos y dimensiones en cada caso comprometidas. (STC 3075-2006-AA/TC fundamento 4).

- 2.14** 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 manera¹⁰.

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 defensa¹¹; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación,

¹⁰ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

¹¹ Ibidem, pág. 532



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

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 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 (...).”

- 2.15** La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha destacado que todos los órganos que ejerzan funciones de naturaleza materialmente jurisdiccional, sean penales o no, tienen el deber de adoptar decisiones justas basadas en el respeto pleno, a las garantías del debido proceso establecidas en el artículo 8° de la Convención americana de los Derechos Humanos; pues las



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

sanciones administrativas, disciplinarias o de naturaleza análoga son, como las penales, una expresión del poder punitivo del Estado y que, tienen, en ocasiones, naturaleza similar a la de éstas (Corte IDH. Caso López Mendoza vs. Venezuela, sentencia del 1 de setiembre de 2011).

2.16 Además, se deberá analizar con criterio de conciencia, que también en la Tutela Procesal Efectiva – del cual forma a parte el Debido Proceso – la razonabilidad y proporcionalidad de una medida adoptada – en sede administrativa o judicial, se circunscribe como una garantía mínima que los particulares y el propio Estado deberá considerar, pues, en su dimensión sustancial, permite que estas garantías mínimas (los cuales no se limitan a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución) se extienda a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana o sean esenciales para cumplir con su finalidad. Como señala Landa Arroyo Cesar en “La constitucionalización del Derecho. El caso del Perú”.

2.17 Cabe de precisar que de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, con relación al contenido de la sentencia, se señala que:

“El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. (...)”

2.18 No obstante, debe de precisarse que no toda omisión ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente una violación del Derecho a la



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

Motivación de las Decisiones Judiciales, pues este derecho fundamental no garantiza una determinada extensión de la motivación, sino una suficiente justificación de la decisión adoptada, conforme señala el Tribunal Constitucional en la STC N°4348-2005-PA/TC:

*“...2. (...) Como lo ha precisado este Colegiado en reiterada jurisprudencia, 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...”*

- 2.19** En consecuencia, la motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso.
- 2.20** Siendo ello así, que una decisión le sea adversa a una de las partes o hayan existido errores y omisiones, no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada; más aún si estos pueden ser válidamente subsanados en segunda instancia, tal y conforme lo ha señalado de manera reiterada el Tribunal Constitucional.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

2.21 Ahora bien, en el caso de autos, según se desprende de los fundamentos de la sentencia recurrida el Juez de Primera Instancia ha señalado los motivos por los cuales concluyó que se merece amparar los extremos demandados por la accionante, exponiendo los fundamentos de hecho y derecho y los medios probatorios que amparan su decisión; por lo que, los argumentos expuestos por la parte demandada **en el sentido de que la sentencia carecería de motivación y que se ha vulnerado el principio del debido proceso, no resulta amparable.**

2.22 Sin perjuicio de ello, debemos mencionar que de pretenderse la nulidad de la sentencia apelada por indebida motivación, como en el presente caso, es preciso indicar en primer lugar que, la **nulidad**, es la sanción por la cual la ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales, cuando en su ejercicio no se han guardado las formas previstas por la ley, en tanto sean garantía para las partes, por cuanto ello resulta presupuesto necesario para la validez del proceso, debido a que las resoluciones judiciales deben ser debidamente tramitadas con arreglo a ley a fin de no causar perjuicio y no producir violaciones al debido proceso; y en segundo lugar, la **nulidad** es un instituto cuya aplicación requiere un análisis bajo la óptica de la conservación del acto cuestionado. Así, se señala que:

*“El carácter instrumental de las formas procesales hace que el legislador, como la jurisprudencia y la doctrina, consideren, si no con disfavor, al menos con un **criterio restrictivo**, la institución de la nulidad, admitiéndola sólo en los casos en que su declaración sea el único medio de obtener la reparación de un perjuicio y facilitando en lo posible la subsanación del vicio”¹². De ahí que el cuarto párrafo del artículo 172° del Código Procesal Civil establece que “No hay nulidad si la subsanación del vicio no*

¹² HUGO ALSINA. Las Nulidades en el Proceso Civil: concepto y función de las formas procesales. Ara Editores. Lima, Perú; julio de 2006. Pág. 97.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

ha de influir en el sentido de la resolución o en las consecuencias del acto procesal”.

- 2.23** Este dispositivo comisiona a que en el análisis de la nulidad se evalúen los efectos de la subsanación del vicio, de manera que sólo proceda la nulidad si con la enmienda cambia el sentido de la resolución o las consecuencias del acto procesal; y *a contrario* si no logra tal trascendencia no debe estimarse la nulidad; pues no es factible la declaración de la *nulidad por la nulidad*. De ese modo, la aplicación del instituto de la nulidad es de ***última ratio***.
- 2.24** De otro lado, a mayor abundamiento, en cuanto a la **valoración de las pruebas**, es pertinente acotar que es la obligación del juez valorar en forma conjunta y razonada todos los medios de prueba formando una secuencia integral, en donde ninguna prueba puede ser tomada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en conjunto, toda vez que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se pueden sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso.
- 2.25** Debe tenerse en cuenta que bajo un Sistema de Valoración Probatoria de “Sana Crítica”, en donde se establece que el juez aprecia todos los medios probatorios actuados, los confrontan unos con otros, los valora y llega al convencimiento de los hechos, tiene la obligación de motivar su decisión en base a los medios probatorios que le han producido convicción sobre los hechos en controversia.
- 2.26** En ese contexto, el valor probatorio que le otorgue el Juez ha determinado medio de prueba siempre es sensible de ser cuestionado por la parte que se vea perjudicada por este análisis judicial. Este es un extremo muy delicado de la función jurisdiccional, en la cual el ordenamiento jurídico nacional permite al Juez actuar en el marco de su "propia apreciación razonada" a la



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

hora de valorar las pruebas, es decir, valorar las pruebas en base a su propio criterio. Por ende, se debe procurar ser sumamente claro en la exposición de los argumentos a desarrollar para dar a entender a las partes el sentido inequívoco del criterio adoptado sin que ello implique de ningún modo soslayar los argumentos vertidos por alguna de las partes; si no, enfatizar en aquellos elementos que forman la convicción del presente órgano jurisdiccional; **por lo que, debe desestimarse el segundo agravio invocado**, tanto más si la parte demandada si no se encuentra de acuerdo con la decisión emitida en la sentencia, tiene expedito el derecho para argumentar el agravio de fondo, conforme se ha realizado en los agravios siguientes que se van analizar.

• Sobre la desnaturalización del contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito por las partes del periodo comprendido 30 de enero de 2006 al 30 de mayo de 2008:

2.27 En el caso de autos, la presente controversia se centra en determinar si el contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito por las partes se desnaturalizó, convirtiéndose en un contrato de trabajo a plazo indeterminado; esto con la finalidad de aplicar el principio de primacía de la realidad, pues de verificarse que existió una relación laboral a plazo indeterminado, le corresponderá al demandante todos los beneficios de un trabajador que labora más de cuatro horas.

Contrato de trabajo:

2.28 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.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

2.29 Ahora bien, es de mencionar que un “**contrato de trabajo a tiempo parcial**” es aquél en cual la prestación de servicios del trabajador se realiza en una jornada de trabajo menor a la ordinaria del centro laboral o legalmente establecida, pudiendo realizarse en determinados intervalos de tiempo que alcancen el carácter ordinario o máximo legal, debiendo destacarse que la doctrina nacional estima a dichos contratos como aquéllos cuya jornada de trabajo es inferior a 4 horas diarias.

Dicha forma de contratación no se encuentra prohibida, sino permitida en nuestro ordenamiento legal, a través del último párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece: *"(...) También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna"*.

2.30 Asimismo, Elmer Arce Ortiz, refiere la amplitud del concepto jurídico del contrato a tiempo parcial, utilizando ciertas tipologías, entre otras, el contrato a tiempo parcial indefinido precisando que:

*"(...) pueden ser, básicamente, de dos tipos: continuados y no continuados. Los primeros, los continuados, van a ejecutarse todos los días laborables de manera indefinida. Por ello, su parcialidad será evidente. Existe 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. Es decir, si todos trabajan 8 horas diarios, cualquier jornada inferior a las 8 horas se considerará trabajo a tiempo parcial."*¹³

2.31 El contrato a tiempo parcial, es aquel cuya prestación de servicios se realizara dentro de una jornada de trabajo inferior a las 04 horas diarias dentro del centro de trabajo, pudiendo realizarse en

¹³ ARCE ORTIZ, Elmer. *"Derecho Individual del trabajo en el Perú desafíos y deficiencias"*, Palestra Editores, Lima 2008, Primera Edición, pág. 308.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

ciertas horas del día, en determinados días de la semana, semanas del mes o en algunos meses al año. 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 no especifica en que consiste el régimen a tiempo parcial, pero de la misma se advierte que consiste en una prestación personal de servicios a medio tiempo en comparación a la labor a tiempo completo.

- 2.32** El principio de causalidad en los contratos temporales es una manifestación de un principio de mayor alcance el de estabilidad en el empleo como lo señala Sanguinetti Raymond en “Los contratos de Trabajo de Duración Determinada”.
- 2.33** En el caso concreto, la parte recurrente sostiene que se ha efectuado una interpretación errónea del artículo 12° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, resultando ser correcta de que la referencia a que se hace en la norma de la frase “**según corresponda**” determina que deberá optarse entre seis o cinco días en consideración a la jornada utilizada en el centro de trabajo.
- 2.34** El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 04064-2011-PA/TC ha expresado en relación a la norma antes citada que:

“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.” Por lo que, en caso la jornada laboral sea inferior a este promedio, carecerá el trabajador de protección contra el despido arbitrario. Asimismo, según el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el contrato a tiempo parcial, si bien goza de cierta flexibilidad, debe ser necesariamente por escrito, de lo contrario se considerará que el trabajador tiene todos los beneficios de un trabajador que labora más de 4 horas”.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

2.35 En ese sentido, es de acotar que el artículo 12° del Decreto Supremo N° 001-96-TR - Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo establece:

"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."

De la norma acotada debemos señalar que la interpretación correcta que debe efectuarse de la frase "**según corresponda**" está referida a obtener el promedio según los días que comprenda la jornada laboral a la que estuvo sujeto el trabajador. Esto es, si estuvo sometido a una jornada de cinco días o seis días, las horas laboradas se promediarán conforme a esa jornada y si esta arroja un promedio de más de cuatro horas diarias, la trabajadora tiene derecho a los beneficios sociales del régimen laboral común¹⁴.

2.36 Ahora bien, en el caso de autos es de verse que las partes suscribieron un contrato de trabajo a tiempo indeterminado y a tiempo parcial de fecha 30 de enero de 2006¹⁵, que, en su cláusula cuarta, se estipuló:

"CUARTO. - DE LA JORNADA, HORARIO DE TRABAJO Y REFRIGERIO

El presente contrato es A TIEMPO PARCIAL. Queda claramente establecido que en atención a la jornada de veinticuatro (24) horas semanales, "el trabajador" no tiene derecho a indemnización por despido, por lo que el contrato puede ser resuelto en cualquier momento.

Igualmente, las partes reconocen que, por el mismo fundamento, el presente contrato no da lugar a compensación por tiempo de

¹⁴ Casación Laboral N° 18749-2016-Lima

¹⁵ Fojas 03 a 05 y 687 a 689



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

servicios, y demás derechos laborales que estuvieren sujetos al cumplimiento de una jornada mínima.

Durante el desempeño de sus labores, “EL TRABAJADOR” cumplirá la jornada diaria semanal comprendida en el siguiente horario:

Turno Tarde

Lunes a Jueves de 2:00 p.m. a 6:45 p.m.

Viernes de 3:00 am. a 6:00 p.m.

La jornada de trabajo se cumplirá de manera flexible, de acuerdo a las necesidades de EL EMPLEADOR y según lo pactado en la presente cláusula.”

2.37 De la la suma de horas laboradas por la demandante de lunes a jueves, en el horario de 2:00 p.m. a 6:45 p.m. y viernes de 3:00 p.m. a 6:00 p.m. se obtiene veintidós (22) horas semanales **que dividida entre su jornada que comprendió cinco (5) días se obtiene cuatro horas con cuarenta minutos (4:40)**, lo cual permite concluir que la actora laboró más de cuatro horas diarias.

2.38 En consecuencia, el contrato de trabajo a tiempo parcial de fecha 30 de enero de 2006, por el **periodo comprendido 30 de enero de 2006 al 31 de mayo de 2008**, se ha desnaturalizado convirtiéndose en un contrato de trabajo a tiempo completo; razón por la cual le corresponde los beneficios sociales que tienen derecho los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada (CTS y vacaciones); **por lo que, debe desestimarse el tercer y cuarto agravio invocado.**



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

• Sobre la celebración y desnaturalización de la addenda del contrato de trabajo de fecha 01 de junio de 2008:

2.39 Es de verse, del estudio de autos que, a partir del 01 de junio de 2008¹⁶, las partes suscriben una adenda al contrato de trabajo a plazo indeterminado y a tiempo parcial, regulando, precisamente, el extremo vinculado a la jornada de trabajo. En la referida adenda a contrato a tiempo parcial se establece en su cláusula segunda lo siguiente:

“SEGUNDO. - Por el presente acuerdo las partes deciden precisar lo expuesto en la cláusula cuarta del contrato suscrito, en los siguientes términos.

CUARTO. - DE LA JORNADA, HORARIO DE TRABAJO Y DE REFRIGERIO

El presente contrato es A TIEMPO PARCIAL. Queda claramente establecido que en atención a que la jornada de trabajo es menor a las cuatro (4) horas diarias o veinticuatro (24) horas semanales, “el trabajador” no tiene derecho a indemnización por despido, por lo que el contrato puede ser resuelto en cualquier momento.

Igualmente, las partes reconocen que, por el mismo fundamento, el presente contrato no da lugar a compensación por tiempo de servicios, y demás derechos laborales que estuvieren sujetos al cumplimiento de una jornada mínima.

Durante el desempeño de sus labores, “el trabajador” cumplirá una jornada diaria de 3 horas con 50 minutos. El horario de ingreso y salida y los días de trabajo serán determinados por el EMPLEADOR de acuerdo a su política interna”

2.40 Es conveniente precisar que en materia laboral la actividad probatoria se encuentra regulada en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, y si bien es cierto que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos que configuran su pretensión, también es cierto, que los sujetos procesales están supeditados a reglas especiales de distribución de la carga

¹⁶ Fojas 06 y 690



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

probatoria y para el caso de autos el artículo 23.4° de la referida norma señala que incumbe al demandado como empleador demostrar: “a) *El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (...)*”.

2.41 Asimismo, el artículo 197° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso de autos, señala que: “*Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.*”.

2.42 Bajo lo expuesto, se advierte que, con la suscripción de la addenda, esto es luego del 01 de junio del 01 de junio de 2008, **las partes modificaron la jornada laboral, reduciéndola a 3 horas y 50 minutos**, conforme queda acreditado con los registros de asistencia que corren de fojas 126 a 447, 839 a 1160, suscritas por la actora, en la cual aparece que su jornada de labores era de lunes a sábado, usualmente desde las 09:00 am a las 12:50 pm, así también con el registro electrónico de ingresos y salidas de la actora del mes de diciembre 2013 a enero de 2015 que corren de fojas 1407 a 1459, en el cual aparece que su jornada de labores era en el horario de 08:30 am a 12:20pm; sistema de control que se encuentra autorizado con el documento de Registro de Ingresos y Salidas Part Time, que corre de fojas 1388 a 1391, en donde en el numeral 3.2 y 3.3 se establece que los trabajadores de esta área se registraran en el "Sistema Electrónico de Control" y de igual manera su ingreso y salida manual, firmando exactamente igual a su DNI, lo que se corrobora con la declaración de la testigo Carmen del Pilar Zapata Caldas llevada a cabo en la continuación de la Audiencia de Juzgamiento de fecha 20 de julio de 2016 (ver vídeo minuto 06:15 en adelante), debiendo precisar a las partes que en autos no corre ningún Informe emitido por la AAT.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

2.43 Ahora bien, si bien es cierto la parte demandante no ha cuestionado dicha addenda **en la vía judicial (reclamo por la reducción de su jornada de trabajo)**; también lo es, que esta reforma evidencia que el empleador, desde la fecha en que se suscribe la adenda, es decir, desde el 01 de junio de 2008, pone especial cuidado de consignar expresamente la jornada de 3 horas con 50 minutos, en esta oportunidad suprime el horario de trabajo establecido en el primer contrato de lunes a jueves desde las 02:00 p.m. a las 06:45 p.m. y los viernes desde las 03:00 p.m. hasta las 06:00 p.m., **lo que sumaba un total de 22 horas a la semana y 4.4 horas al día**, para reemplazarlo por la fórmula "*la jornada de trabajo es menor a las cuatro (4) horas diarias o veinticuatro (24) horas semanales*", y, precisando al final que "*durante el desempeño de sus labores, "el trabajador" cumplirá una jornada diaria de 3 horas con 50 minutos.*", situación que evidencia, que el emplazado pretende rectificar su conducta irregular estableciendo el límite de 3 horas con 50 minutos de trabajo por 06 días a la semana.

2.44 En ese sentido, cabe mencionar que, si bien en el empleador tiene la facultad de variar el horario de trabajo conforme sus propias necesidades e intereses empresariales, **se encuentra limitado en su ejercicio a la condición tuitiva de no perjudicar ni ocasionar perjuicio al horario que viene observando el trabajador, más aún, cuando ese cambio de horario implica la afectación a la percepción de los beneficios laborales.** Siendo que, en el caso de autos, desde un inicio se permitió a la demandante **por contrato expreso que labore más allá de 4 horas en promedio**; no obstante, luego, a través de una adenda se reduce la jornada de trabajo a 3 horas y 50 minutos; cuando el segundo estado importa uno que contempla menores beneficios a los gozados con anterioridad.

En el ámbito laboral, debe tenerse presente la aplicación del **principio material de continuidad laboral**, que constituye una manifestación clásica de la Teoría Clásica del Derecho de Trabajo,



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

que busca delimitar el objeto de contratación, así como el periodo del contrato. Este principio ha sido reconocido a través de reiterada jurisprudencia constitucional dentro de nuestro sistema jurídico como en el Expediente N° 6080-2005-AATC y Expediente N° 3976-2012-PA/TC en las que se determina la continuidad de la relación.

“(...) Debemos indicar que de los contratos de trabajo sujetos a modalidad que obran en autos, no se aprecia que el Senasa haya consignado en forma expresa cuáles fueron las causas objetivas para contratar a la demandante, ni que haya especificado si la demandante fue contratada para trabajar en una obra determinada o para un servicio específico. Asimismo, debe tenerse presente que el último contrato de trabajo de la demandante obrante a fojas 15, tiene como plazo de vigencia el período del 1 de febrero al 31 de marzo de 2003; sin embargo, la demandante continuó trabajando hasta junio de 2003, conforme se acredita con las boletas de pago (...)” (Exp. N° 6080-2005-AA/TC).

“(...) Del artículo transcrito puede concluirse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, el Tribunal Constitucional, en la STC 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental (...) Es por ello que en virtud a lo antes expuesto y de acuerdo con lo establecido por el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se concluye que entre las partes existió un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, y, por tanto, el demandante sólo podía ser despedido por una causa justa prevista en la ley, por lo que la ruptura del vínculo laboral tiene el carácter de un despido arbitrario, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales; en consecuencia, corresponde amparar la presente demanda (...)”



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

2.45 Del mismo modo el **principio de irrenunciabilidad**, cuya aplicación también ha sido invocada por el apelante, se encuentra contenido en el segundo numeral del artículo 25° de la Carta Magna que establece:

*"En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...)
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley."*

Sobre el particular, siguiendo al maestro Neves Mujica se considera que:

"el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar."¹⁷

Complementando esta idea, Boza Pro explica que:

"el principio de irrenunciabilidad opera como un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador, por su inferior posición contractual frente al empresario, podría terminar dejando de lado, aún contra su voluntad derechos que le concede el ordenamiento jurídico."¹⁸

2.46 En esa misma línea el Tribunal Constitucional ha referido que:

"el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su

¹⁷ NEVES MUJICA, Javier, Introducción al derecho laboral. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2003, p. 103.

¹⁸ BOZA PRO, Guillermo: Lecciones de Derecho de Trabajo, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011, p. 175.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

*propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral, dado que al trabajador se le considera la "parte débil" de la relación laboral."*¹⁹

Por su parte, la Corte Suprema ha mencionado en el cuarto fundamento de la Casación N° 476-2005-Lima del 20 de julio de 2006 que:

"en efecto el principio de irrenunciabilidad justamente prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas entendiendo por tal, aquellas que ordenan y disponen sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral, dentro de tal ámbito, el trabajador no puede "despojarse", permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma y sanciona con la invalidez la transgresión, de esta pauta basilar. Así la irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral."

2.47 Siendo ello así, y si bien es cierto como hemos señalado en líneas precedentes, **no se acusa algún vicio de voluntad por el cual la actora se haya visto obligada a suscribir la adenda** e, incluso, si bien la parte demandada alega que se encuentra en el marco de sus funciones programar el horario de trabajo de su personal, afirmación que, ciertamente, es compatible con la normativa laboral, **se debe considerar que el cambio de horario en el caso de autos tiene repercusión directa en la posibilidad de acceder al derecho de los beneficios laborales, siendo que en la jornada posterior a la adenda se suprime, amparándose en la ley de la materia, el acceso a los beneficios sociales que le correspondían**

¹⁹ Fundamento 97 de la sentencia del Exp. N° 00025-2007-PI/TC (Caso Colegio de Profesores del Perú) de fecha 19 de setiembre de 2008.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

a la actora, que venía trabajando por más de dos años (desde el 30 de enero de 2006 al 31 de mayo de 2008) seguidos en un horario que, al cómputo diario, le permitía el acceso a los beneficios sociales petitionados y la adecuada protección frente al despido arbitrario. Encontrándose, la actora de un momento repentino con la modificación de los términos contractuales que recortan sus beneficios laborales sirviéndose el empleador, usualmente, del desconocimiento de sus derechos laborales y aprovechándose de la necesidad de la trabajadora de mantener el empleo.

2.48 Por otro lado, cabe enfatizar que el empleador efectuó esta adenda a un **contrato a tiempo indeterminado, que se entiende no sujeto a temporalidad y cuya modificación nunca puede ser en peor sino, únicamente, podría ser modificado en términos que reconozcan mayores beneficios al trabajador contratado**, criterio progresivo que no se aprecia que el empleador haya considerado en el presente caso, entonces, no solo encontramos afectación al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales sino, de igual modo, al **principio de progresividad y no regresividad** en materia laboral tema que ha sido tratado por el profesor Toledo Toribio, en concordancia con las pautas de la Convención Americana de Derechos Humanos, señalando que:

*"el principio de progresividad de los DESC contiene una doble dimensión: la primera a la que podemos denominar positiva, lo cual está expresado a través del avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales y la otra a la que podemos denominar negativa que se cristaliza a través de la prohibición del retorno, o también llamado principio de no regresividad."*²⁰

²⁰ TOLEDO TORIBIO, Omar, "El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral", Gaceta Constitucional, Tomo 44, Lima, agosto de 2011, pp. 218 a 227.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

2.49 De igual modo, Héctor Hugo Barbagelata refiere que:

*"Asimismo, se ha examinado que este principio de progresividad se integra con el anteriormente examinado de la primacía de la disposición más favorable a la persona humana o cláusula del individuo más favorecido."*²¹

En ese orden de ideas, entendemos que el tratamiento de las relaciones jurídicas laborales en concordancia con los derechos humanos reconocidos en los Convenios internacionales **debe procurar el desarrollo progresivo de mayor protección a los derechos fundamentales de los trabajadores y, en sentido contrario, deben evitar la reducción de los derechos labores gozados.**

2.50 De lo expuesto, se concluye que la facultad del empleador de disponer sobre el horario de trabajo, **no puede ir en contra de los derechos adquiridos por la trabajadora quien prestó servicios por contrato a plazo indeterminado en un horario establecido por el propio empleador**, horario que, a pesar de su encubrimiento, encerraba el acceso a los beneficios sociales solicitados y a la protección contra el despido arbitrario. Entonces, en atención a la no regresividad en los derechos laborales y partiendo de la base de un contrato laboral primigenio a plazo indeterminado, este Colegiado, considera que el mismo **no puede ser modificado en términos que reduzcan los beneficios en ellos contenidos sino que, únicamente, cabe la modificación en mejoría de los términos pactados; por lo cual se advierte que el demandado no ha respetado los principios de irrenunciabilidad de derechos y, sobre todo, de progresividad y no regresividad en materia laboral.**

²¹ BARBAGELATA Héctor Hugo, "La Renovación del Nuevo Derecho", Revista Derecho & Sociedad Asociación Civil, XIX N° 30, 2008, Lima, Perú, pp. 59 a 68.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

2.51 De lo expuesto y de los medios probatorios aportados por las partes, se concluye que del **periodo comprendido 01 de junio de 2008 al 31 de enero de 2015**, las partes se encontraron vinculados a un contrato de trabajo a tiempo completo; **por lo que, merece desestimarse el quinto y sexto agravio invocado.**

• Respecto al pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario:

2.52 Cabe mencionar que la **Recomendación N° 182** - "Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial" del 24 de junio de 1994 (núm. 182) dado en Ginebra en la 81° Conferencia Internacional del Trabajo, establece en el segundo numeral del artículo 7° que:

*"En estos regímenes, los **trabajadores a tiempo parcial deberían gozar de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, las cuales podrían determinarse, cuando sea apropiado, proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo, las cotizaciones o los ingresos.**" (la negrita es nuestra).*

2.53 En ese sentido, si bien no es materia de este proceso cuestionar la validez o legalidad de las normas que limitan el acceso a los beneficios laborales al cumplimiento de una jornada de 04 horas diarias como mínimo, al igual que el acceso a la protección frente al despido arbitrario, el artículo citado en calidad de mera recomendación es considerable ya que es proveniente de la Conferencia Internacional del Trabajo organizada por la Organización Internacional del Trabajo, la misma que motiva a los estados intervinientes adopten una postura tendente a que los trabajadores a tiempo parcial gocen de los mismos beneficios que los trabajadores a tiempo completo pero en condiciones proporcionales a la duración del tiempo de trabajo.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

2.54 De lo expuesto, y estando que en el numeral 2.46, se ha determinado que la accionante se encontraba vinculada a un **contrato de trabajo a tiempo completo**, le corresponde a la actora en aplicación del **principio de progresividad y no regresividad** antes invocado, percibir los beneficios de la compensación por tiempo servicios e indemnización por despido orbitario, tal como así lo ha determinado el juzgador en la sentencia recurrida, máxime si el apelante no ha expresado agravio alguno respecto al cálculo, limitándose a cuestionar el acceso al derecho mismo; **por lo que, merece desestimarse el séptimo agravio invocado.**

• Sobre el pago de vacaciones invocado por la parte demandada:

2.55 Es de verse, que en líneas precedentes se ha establecido que del periodo comprendido **01 de junio de 2008 al 31 de enero de 2015**, la parte demandante ha estado circunscrita a un **contrato de trabajo a tiempo completo**, razón por la cual le corresponde el pago de vacaciones; sin embargo, en el cálculo de vacaciones efectuados por el juzgador no se ha descontando los seis y siete días de vacaciones, gozados por la actora, tal como se advierte de las boletas de pago que corren de fojas 46, 55, 65, 72, 79, 83, 729, 738, 748, 755 y 766; **por lo que, se ampara el octavo agravio invocado; y se procede a efectuar**, procediendo a efectuar la liquidación correspondiente. Así tenemos:

PERIODO	DÍAS GOZADOS	REMUNERACIÓN COMPUTABLE	REMUNERACIÓN VACACIONAL	INDEMNIZACIÓN VACACIONAL	TOTAL S/.
2006-2007		2,312.12	2,312.12	2,312.12	4,624.24
2007-2008		2,312.12	2,312.12	2,312.12	4,624.24
2008-2009	7	2,312.12	1,772.63	1,772.63	3,545.25
2009-2010	7	2,312.12	1,772.63	1,772.63	3,545.25
2010-2011	6	2,312.12	2,003.84	2,003.84	4,007.67



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

2011-2012	7	2,312.12	1,772.63	1,772.63	3,545.25
2012-2013	7	2,312.12	1,772.63	1,772.63	3,545.25
2013-2014	7	2,312.12	1,772.63	1,772.63	3,545.25
2014-2015		2,312.12	2,312.12		2,312.12
TOTAL, S/.					33,294.53

Por lo expuesto, se confirma la sentencia recurrida, modificando el monto ordenado a pagar.

• **Conceptos amparados:**

2.56 Del resumen de los conceptos otorgados a la parte demandante, la entidad demandada deberá de abonar a esta parte lo siguiente:

RESUMEN	
CONCEPTO	MONTO
Vacaciones e Indemnización Vacacional	33,294.53
Indemnización por Despido Arbitrario	27,745.47
CTS	10,753.47
TOTAL, S/.	71,793.47

III.- DECISIÓN:

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 del Pueblo, **RESUELVE:**

- ✚ **CONFIRMAR** la Sentencia N° 321 contenida en la resolución número seis de fecha veintisiete de julio de 2016, que corre de fojas 1470 a 1488, que DECLARA FUNDADA la demanda, **MODIFICANDO** el monto ordenado a pagar; en consecuencia:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**

SENTENCIA DE VISTA

1. Se **DECLARA** que, durante el periodo comprendido entre el 30 de enero de 2006 al 31 de enero de 2015, las partes se encontraron vinculadas mediante un contrato de trabajo a tiempo completo.
2. Se **ORDENA** que la demandada cumpla con abonar a la actora la suma de **S/71,793.47 (SETENTA Y UN MIL SETECIENTOS NOVENTA Y TRES CON 47/100 NUEVOS SOLES)**, por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, vacaciones e indemnización por despido arbitrario.
3. Se **ORDENA** a la demandada el pago intereses legales, costos y costas del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia.

En los seguidos por **LUZ MARIA GARCÍA SOLIS** contra **SCOTIABANK PERÚ S.A.A.**, sobre Desnaturalización de Contratos y otros; notifíquese y devuélvase al 02° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

SVR/ehs