



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 CORTE SUPREMA: TRABAJAR ALGUNAS HORAS ADICIONALES NO CONVIERTE AUTOMÁTICAMENTE UN CONTRATO PART TIME EN UNO A TIEMPO COMPLETO (CASACIÓN N.º 36773-2023 LA LIBERTAD)

La Corte Suprema ha precisado que no todo exceso de jornada convierte automáticamente un contrato a tiempo parcial (part time) en uno a tiempo completo. En la Casación Laboral N.º 15348-2023 La Libertad, el máximo tribunal cuestionó que las instancias judiciales hubieran concluido que un docente universitario era trabajador a tiempo completo únicamente porque, en dos meses específicos, superó el límite de horas previsto para el régimen part time.

Según la Corte, para determinar si un contrato a tiempo parcial se ha desnaturalizado no basta con identificar excesos aislados de jornada. Los jueces deben analizar de manera integral la prestación de servicios, verificando cuántas horas laboró efectivamente el trabajador durante la relación laboral y explicando por qué dichos excesos justificarían considerar que la contratación fue, en realidad, a tiempo completo.

Además, la Suprema advirtió que las instancias inferiores omitieron evaluar aspectos relevantes del caso, como la condición del demandante dentro de la universidad, elemento que podía influir en la determinación de los beneficios laborales reclamados.

Esta decisión resulta especialmente relevante para los empleadores que utilizan contratos part time, pues recuerda que la desnaturalización de esta modalidad contractual no puede sustentarse en hechos aislados, sino en una evaluación completa y debidamente motivada de la jornada efectivamente realizada por el trabajador.

2 EMPRESAS DEBEN RESTITUIR SALARIOS DESCONTADOS CUANDO LA SANCIÓN CARECE DE SUSTENTO (CASACIÓN LABORAL N.º 8912-2024 LIMA)

La Corte Suprema, mediante la Casación Laboral N.º 8912-2024 Lima, confirmó que cuando una sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber es declarada nula, el empleador debe restituir no solo las remuneraciones descontadas, sino también la incidencia de dichos montos en los beneficios sociales del trabajador.

En el caso analizado, una empresa sancionó a un trabajador con cuatro días de suspensión sin goce de haber por presuntamente incumplir una orden de trabajo. Sin embargo, durante el proceso judicial se determinó que no existía evidencia suficiente para acreditar que el trabajador estuviera obligado a realizar la acción que motivó la sanción, por lo que esta fue declarada nula.

La empresa sostuvo que no correspondía pagar las remuneraciones de los días suspendidos porque el trabajador no prestó servicios durante ese periodo. No obstante, la Corte Suprema rechazó este argumento y precisó que, al haberse declarado inválida la medida disciplinaria, corresponde restituir íntegramente los derechos laborales afectados por dicha sanción. En consecuencia, el empleador debe devolver las remuneraciones descontadas y reconocer su impacto en beneficios como CTS, gratificaciones y demás conceptos vinculados.

Esta decisión recuerda que las sanciones disciplinarias deben estar debidamente sustentadas y respaldadas por pruebas suficientes. De lo contrario, además de perder validez, pueden generar la obligación de reintegrar todos los conceptos económicos que el trabajador dejó de percibir como consecuencia de la medida impuesta.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY** ABOGADOS