LABOR MOLINA
ABOGADOS

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 27/12/2022 09:02:52,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:PINARES SILVA DE TORRE MIRIAM HELLY /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 27/12/2022 10:06:48,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:ATO ALVARADO Martin Eduardo FAU 20159981216 soft
Fecha: 27/12/2022 09:50:13,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:LEVANO VERGARA Luis Alejandro FAU 20159981216 soft
Fecha: 27/12/2022 09:46:24,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo:CARLOS CASAS ELISA VILMA /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 27/12/2022 09:44:55,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema:GOMEZ VINCES JESSICA LILIANA /Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 31/12/2022 00:44:53,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.° 14172-2019
LA LIBERTAD
Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT

Sumilla. *El personal de confianza que se encuentre sujeto a fiscalización de su horario de trabajo, tiene derecho al pago de horas extras.*

Lima, seis de diciembre de dos mil veintidós

VISTA; la causa número catorce mil ciento setenta y dos, guion dos mil diecinueve, guion **LA LIBERTAD**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Casa Grande Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito de fecha veintiséis de marzo de dos mil diecinueve (fojas doscientos trece a doscientos veinticuatro), contra la **sentencia de vista** de fecha cinco de marzo de dos mil diecinueve (fojas doscientos cuatro a doscientos diez), que **confirmó** la **Sentencia emitida en primera** instancia de fecha diez de julio de dos mil dieciocho (fojas ciento cincuenta y siete a ciento setenta y uno), que declaró **fundada en parte la demanda**; en el proceso seguido por el demandante, **Luis Alberto Espina Cevallos**, sobre pago de beneficios sociales.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha diecinueve de octubre de dos mil veintidós (fojas setenta y cuatro a setenta y siete del cuaderno de casación), por las siguientes causales:

i) Infracción normativa del artículo 11 del Decreto Supremo número 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; y

ii) Infracción normativa del artículo 7 del Decreto Supremo número 004-2006-TR.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso

a) Pretensión. Conforme se aprecia de la demanda interpuesta el doce de julio de dos mil dieciséis, que aparece de fojas cuarenta y ocho a sesenta y uno, que el demandante solicitó se declare el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, se ordene el pago de la compensación por tiempo de servicios, horas extras, reintegro de vacaciones no gozadas y truncas, gratificaciones y reintegro por participación de utilidades; más el pago de intereses legales, con costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia. El juez del Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante sentencia de fecha diez de julio de dos mil dieciocho, declaró fundada en parte la demanda, en consecuencia, ordenó el pago de cuarenta y siete mil setecientos veinte con 06/100 Soles (S/ 47,720.06) por horas extras, vacaciones, conforme al régimen laboral especial agrario y utilidades, más intereses legales.

c) Sentencia de segunda instancia. El Colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista de fecha cinco de marzo de dos mil diecinueve, confirmó la sentencia la sentencia de primera instancia.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Asimismo, la infracción normativa queda

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

comprendidas en las causales de interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Sobre las causales declaradas procedentes

Las normas en mención prescriben lo siguiente:

Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 008-2002-TR

"Artículo 11.- *No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza, cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo."*[1]

Decreto Supremo número 004-2006-TR, Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada

"Artículo 7.- Presunciones

Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable.

[1] Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 012-2002-TR, publicado el 09 de agosto de 2002

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo.

Salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 9 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo Nº 007-2002-TR, en caso el trabajador, a pesar de su negativa, se le imponga la realización de trabajo en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo dispuesto por dicha norma."[2]

Para el análisis de las causales referidas, es conveniente realizarlas en conjunto, toda vez que los argumentos de la parte recurrente sobre dichas causales tienen conexidad entre sí.

Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si el actor siendo trabajador de confianza estuvo a un control efectivo del tiempo de trabajo, y por ende, realizó trabajo en sobretiempo.

Quinto. Respecto a la Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo u horario de trabajo debe entenderse como el lapso durante el cual el trabajador debe prestar servicios al empleador, según lo acordado en el contrato de trabajo, siendo en este espacio de tiempo que el trabajador se obliga a poner su fuerza de trabajo a favor del empleador.

[2] Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N°011-2006-TR, publicado el 06 junio 2006

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

Bajo ese contexto, resulta comprensible la regulación de la jornada de trabajo, pues, al fijar un horario de trabajo, el trabajador podrá conocer y disfrutar las horas de descanso que ostenta, mejorando con ello su calidad de vida.

Según el jurista Pasco Cosmópolis, respecto la jornada de trabajo señala:

> *"(…) la jornada de trabajo es, junto con el salario, la cuestión más importante relativa al contrato de trabajo (…) que para medir la extensión de la jornada de trabajo existen tres criterios:*
>
> *(i) Criterio de tiempo efectivo de trabajo: Sostiene que la jornada de trabajo solo abarca el tiempo en que el trabajador efectivamente presta su esfuerzo al empleador.*
>
> *(ii) Criterio de la dependencia en sentido restringido: Sostiene que la jornada abarca todo el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador dentro del centro de trabajo.*
>
> *(iii) Criterio de la dependencia en sentido amplio: Este criterio sostiene que la jornada de trabajo no sólo debe abarcar el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador del centro de trabajo, sino también fuera de él (…)"*[3].

El Jurista Toyama Miyagusuku, define la jornada de trabajo, como:

> *"La jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo – diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual – que debe destinar el trabajador en favor del empleador; en el marco de una relación laboral. En otras*

[3] PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *"Jornada y Descansos remunerados en el Perú"*. En: Jornada de trabajo y descansos remunerados. Coordinador: Néstor de Buen. Argentina: Editorial Porrúa S.A., 1993, p.417.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio"[4].

Es de precisar que la jornada de trabajo, puede ser legal, convencional o por decisión unilateral del empleador menor a la máxima legal, la cual no debe exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, conforme ha sido reconocido mediante Convenio número 01 Organización Internacional de Trabajo (OIT) de mil novecientos diecinueve, cuyo artículo 2 señala:

> *"En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, (…)".*

Asimismo, el dispositivo legal citado ha sido reconocido como derecho humano con jerarquía constitucional por el artículo 44 de la Constitución Política del Perú de 1979, y en la actual Constitución de 1993 en su artículo 25, que a su vez prescribe:

> *"La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo*".

Dicha disposición tiene desarrollo infraconstitucional, tanto en el Decreto Ley número 26136, como en el vigente Decreto Supremo número 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en

[4] TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *"El Derecho Individual del Trabajo en el Perú"*. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 401.

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

Sobretiempo, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo número 008-2002-TR.

Sexto. Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo

El trabajo en sobretiempo puede definirse como aquellas horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria existente en un centro de labores, y por lo cual su remuneración merece un tratamiento especial.

Los artículos 23 y 25 de la Constitución Política del Perú disponen lo siguiente:

> ***"Artículo 23.*** *(…)*
>
> *Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (…)*
>
> ***Artículo 25. Jornada ordinaria de trabajo***
>
> *La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.*
>
> *Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (…)".*

El Convenio número 001 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), aprobado por Resolución Legislativa número 10195 y ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, establece: *"(…) Artículo 2. En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una*

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación (…) Artículo 5. 1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un periodo de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana (…)".

Del mismo modo, el artículo 1 del Decreto Supremo número 007-2002-TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, señala textualmente que:

> *"(…) la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.*
>
> *Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.*
>
> *(…)".*

Séptimo. Solución al caso concreto

La parte recurrente, en su recurso de casación, de fecha veintiséis de marzo de dos mil diecinueve, refiere respecto a las causales declaradas procedentes que la Sala Superior infraccionó el artículo 11 del Decreto Supremo número 008-2002-TR pues no realizó un análisis objetivo respecto a si la recurrente en uso de su facultad de

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

dirección podría supervisar el tiempo de trabajo del actor, situación que no se contrapone a la condición de trabajador de confianza. Asimismo, sostiene que se otorgó indebidamente el pago de horas extras, vacaciones, utilidades e intereses legales a pesar de que el actor fue un trabajador de confianza y por ello, se encontraba exceptuado de la jornada máxima.

Octavo. Al respecto, de la revisión de los actuados, se advierte que el demandante con la finalidad de acreditar las horas extras presentó boleta de pago de febrero de dos mil nueve (fojas veintidós), en la cual se consignó 00:45:00 minutos en el rubro de permiso y/o tardanza.

Asimismo, el actor en su escrito de demanda solicitó la exhibición de los registros de asistencia de todo su récord laboral, que permitan acreditar la labor extraordinaria alegada, pruebas que dicho sea de paso no fueron presentadas de manera completa por la parte demandada.

Noveno. Este Supremo Tribunal advierte que es un hecho no controvertido que el actor se desempeñó en un puesto de confianza. Sin embargo, de la revisión de autos se verifica que el actor se encontraba sujeto a un control efectivo del tiempo de trabajo; toda vez que, en el CD Rom (fojas ciento cuarenta) presentado por la recurrente se observa que esta realizó descuentos por conceptos de permisos o tardanzas en los meses de diciembre de dos mil ocho, así como en enero y febrero de dos mil nueve, lo que denota control de la jornada de trabajo del actor.

Décimo. Aunado a ello, se debe tener en cuenta esta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, cumpliendo su función unificadora de la jurisprudencia laboral, al amparo de lo dispuesto en el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial en la Casación Laboral número 14847-2015-Del Santa, ha establecido como doctrina jurisprudencial lo siguiente:

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

> "*Esta Sala Suprema establece que el artículo 11° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, debe interpretarse de la siguiente manera: En el caso de trabajadores de confianza el control efectivo del tiempo de trabajo se refiere a la fiscalización del horario de trabajo y no al hecho de que el trabajador de confianza jerárquicamente dependa de otro funcionario al que le deba dar cuenta de sus labores o que su relación de dependencia funcional esté consignada en un documento de la empresa.*"

En ese sentido, si bien es cierto el artículo 11 del Decreto Supremo número 008-2002-TR exceptúa a los trabajadores de confianza de la jornada máxima legal y con ello, de la realización de horas en sobretiempo; es pertinente destacar que el actor ha acreditado ser un trabajador de confianza sujeto a fiscalización por lo que bien podía realizar trabajo en sobretiempo.

Décimo primero. Asimismo, este Supremo Tribunal no advierte afectación al artículo 7 del Decreto Supremo número 004-2006-TR, en la medida que la recurrente no ha acreditado en el proceso prueba contraria que deslegitimice la presunción de horas extras establecida por las instancias de mérito, más aún si el requerimiento de presentación de registro de control de asistencias está comprendido dentro del periodo de duración de la obligación de conversar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años, conforme lo ha establecido esta Sala Suprema en reiterada jurisprudencia, tal como la recaída en la Casación Laboral N.° 10484-2019-La Libertad, de fecha diecisiete de agosto de dos mil veintiuno; motivo por el cual, no resulta correcto desestimar la pretensión del demandante sobre las horas extras solicitadas.

Décimo segundo. Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa de los dispositivos legales denunciados; en consecuencia, corresponde declarar **infundadas** las causales declaradas procedentes.

Por estas consideraciones:

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N.° 14172-2019
LA LIBERTAD
Pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Casa Grande Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito de fecha veintiséis de marzo de dos mil diecinueve (fojas doscientos trece a doscientos veinticuatro); **NO CASARON sentencia de vista** de fecha cinco de marzo de dos mil diecinueve (fojas doscientos cuatro a doscientos diez). **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Luis Alberto Espina Cevallos**, sobre pago de beneficios sociales, interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S.S.

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

LÉVANO VERGARA

CARLOS CASAS

JVNC/DABL

Copia informativa de labormolina.pe. La firma digital del original no se conserva en esta copia.