



Universidad Científica del Perú

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

MÉTODO DE CASO JURÍDICO

**“PAGO DE HORAS EXTRAS A PERSONAL DE CONFIANZA, NO SUJETO A
FISCALIZACION DE HORARIO DE TRABAJO - CASACIÓN LABORAL N°
14847-2015- DEL SANTA”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

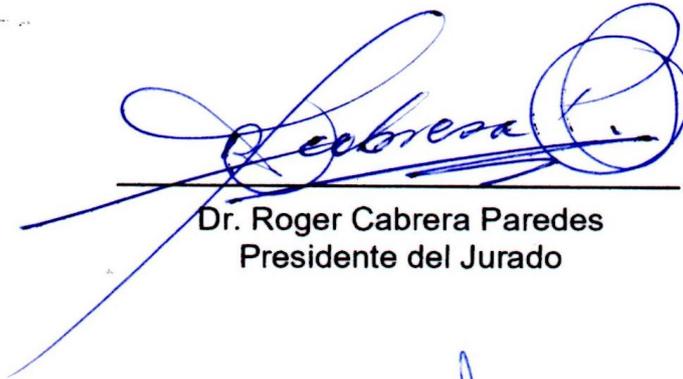
**AUTORES : PEREIRA PINEDO FIORELLA
SANCHEZ DELGADO ANNIE JASIRA**

ASESOR : Dr. MARTIN TUESTA GÓMEZ

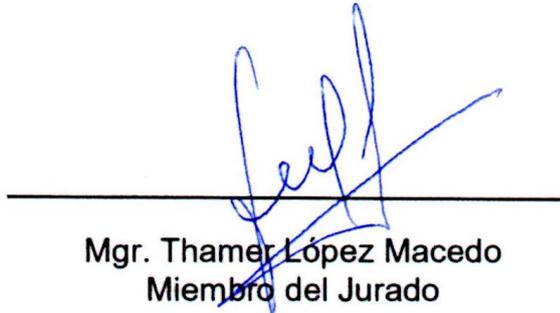
San Juan Bautista – Maynas - Loreto – 2018

PÁGINA DE APROBACIÓN

Trabajo de suficiencia profesional (Método de Caso Jurídico) sustentado en acto público el día Lunes 01 de Octubre del año 2018, en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:



Dr. Roger Cabrera Paredes
Presidente del Jurado



Mgr. Thamer López Macedo
Miembro del Jurado



Abog. Miguel Angel Villa Vega
Miembro del Jurado



Dr. Martín Tuesta Gómez
Asesor

DEDICATORIA

A nuestros padres, por ser los motores, motivos y benefactores de suma importancia en nuestras vidas.

Ustedes son conocedores de todo el sacrificio y esfuerzo que hicimos, y siempre contamos con su apoyo. Este nuevo logro es gracias a ustedes.

¡Hemos logrado concluir con éxito este proyecto que al principio parecía ser una tarea interminable!

Las autoras

AGRADECIMIENTO

DIOS, gracias por la vida, el amor y la salud. Gracias por regalarnos un día más de vida y por habernos encaminado correctamente, permitiéndonos ser personas de bien, con muchos valores inculcados.

Expresamos nuestro agradecimiento a la Universidad Científica del Perú y a nuestro asesor por el apoyo y la oportunidad de convertirnos en grandes profesionales, brindándonos su dedicación, su tiempo y su conocimiento.

Las Autoras

INDICE

PÁGINA DE APROBACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	vi
RESUMEN	7
CAPITULO I	8
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO II	10
MARCO TEORICO	10
2. MARCO REFERENCIAL	10
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	10
2.2 ANALISIS DEL PRECEDENTE:	23
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES	24
2.4 BASES LEGALES:	31
2.6 OBJETIVOS:	35
2.7 VARIABLES:	35
2.8 SUPUESTOS:	35
CAPITULO III	36
3 METODOLOGÍA:	36
3.5 METODOS DE INVESTIGACION:	36
3.6 MUESTRA:	36
3.7 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	36
3.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS:	36
3.9 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO:	37
CAPITULO IV	38
4 RESULTADOS:	38
CAPITULO V	40
5. DISCUSIÓN:	40
CAPITULO VI	43
6. CONCLUSIONES:	43
CAPITULO VII	44
7. RECOMENDACIONES	44

CAPITULO VIII	45
8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	45
ANEXOS.....	47
.....	47
METODO DE CASO: “REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES. CASACIÓN N° 14847-2015- DEL SANTA”	48

RESUMEN

El presente análisis jurídico, se refiere a un importante caso resuelto por los integrantes de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria-Corte Suprema de Justicia de la República, que mediante la Casación N° 14847-2015 DEL SANTA realizan un ponderado análisis, sobre el tema referido a los Trabajadores de Confianza; quienes laboran en contacto directo con el empleador, manejando información reservada y colaborando directamente a la toma de decisiones respecto a la empresa.

Ser un trabajador de confianza no siempre implica algún provecho, ya que dada la naturaleza de la relación laboral, una vez quitada la confianza, se pierden muchos de los beneficios obtenidos. **Material y Métodos**; analizando la Casación N° 14847-2015 DEL SANTA, a través del Método Descriptivo Explicativo, cuyo diseño fue no experimental ex post facto. Entre el **Resultado**, el Colegiado Supremo, declara fundada la casación, interpuesto por la CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C. En **conclusión**, a través de la casación, declara que el criterio establecido en el séptimo considerando de la presente sentencia constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la interpretación que debe recibir el artículo 11° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, donde se interpreta: 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.

Palabras claves: trabajador de confianza, empleador, horas extras, fiscalización.

CAPITULO I INTRODUCCIÓN

El presente análisis jurídico de la **CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015- DEL SANTA**, trata sobre el tema de reintegro de beneficios sociales, analizando si el personal de confianza que no se encuentre sujeto a fiscalización de su horario de trabajo tiene o no derecho al pago de horas extras.

Ahora bien, el Tercer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de fecha diez de julio de dos mil catorce, **RESUELVE: Declarar FUNDADA en parte la demanda, declarando infundado el pago de horas extras.**

Mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de abril de dos mil quince, la Sala Laboral de la mencionada Corte Superior, **CONFIRMÓ** en parte la resolución apelada, revocando el extremo que declaraba infundado el pago de horas extras y su incidencia en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, reformándola, declaró fundado dicho extremo confirmando lo demás que contiene por considerar que el cargo de Bahía de Flota que ocupaba el actor era cargo de confianza y que estuvo sujeto a supervisión y control de su empleador, tal como se puede apreciar del Manual de Funciones y demás medios probatorios que corren en autos, concluyendo que el actor tiene derecho a las horas extras laboradas, reconociéndole cuatro horas diarias.

Por lo que la demandada, Corporación Pesquera Inca S.A.C., interpone recurso de casación contra la misma. El Tribunal Supremo mediante la Casación acotada líneas arriba, **RESUELVE: DECLARAR FUNDADO EL RECURSO DE CASACIÓN** interpuesto por la parte demandada Corporación Pesquera Inca S.A.C. y, en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista solo en el extremo que declara fundada la pretensión referida al pago de horas extras y su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios. Y actuando en sede de instancia **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha diez de julio de dos mil, en el extremo que declaró infundado el pedido de pago de horas extras así como su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, con lo demás que contiene.

El planteamiento del problema es si ¿La Casación N° 14847–2015-Del Santa, sobre pago de horas extras a trabajadores de confianza sujetos a fiscalización horaria, afecta el derecho constitucional a que nadie está obligado a trabajar sin retribución?; donde se llega a concluir que en dicha casación si se afecta este derecho constitucional, ya que se considera que al trabajador de confianza solo le corresponde el pago de horas extras si su labor se efectúa sujeta a fiscalización horaria. .

Existe una serie de **antecedentes**, referente a este tema, puesto que los Tribunales Supremos se han pronunciado respecto al tema en sendas jurisprudencias, al considerar el trabajo en sobretiempo debe ser remunerado en el caso de trabajadores de confianza, siempre que se encuentren sujetos a fiscalización horaria.

Asimismo, se evidencia la **importancia** que conforme a la normatividad vigente se recomienda al Juez que al momento de resolver estos casos, utilice de manera adecuada los artículos materia de análisis.

Por estas **razones** que motivan el estudio, se deja establecida como doctrina jurisprudencial vinculante la correcta interpretación del Artículo 11° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

Por lo que, el **objetivo general** es determinar si la Casación Laboral N° 14847-2015- Del Santa, sobre pago de horas extras a trabajadores de confianza, afecta el derecho constitucional a que nadie está obligado a trabajar sin retribución; mientras que los **objetivos específicos son**: i) Determinar si todos los trabajadores de confianza tienen derecho a pago de horas extras, ii) Determinar si los empleadores cumplen con la formalidad para determinar los cargos de confianza, y iii) Determinar si los trabajadores de confianza suelen estar sometidos a fiscalización.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 En cuanto al trabajo en sobretiempo:

- ESPINOZA N¹. (2017). En su investigación denominada “Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?”, sostiene que la jornada de trabajo máxima está preceptuada por normas nacionales e internacionales, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos. Pero, en nuestro país es regulada deficientemente; y se excluye a trabajadores del derecho a la jornada de trabajo máxima por laborar parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, de manera tan general que permite que el empleador unilateral y arbitrariamente decida la exclusión que puede encubrir jornadas excesivas sin remuneración. Por lo que se hace imperativa la tipificación específica y detallada de infracciones en materia de jornada de trabajo máxima y registro de asistencia, y una política de reforzamiento de la Inspección del Trabajo. Asimismo, señala que es necesaria la dación de una norma que establezca límites y consecuencias a la realización de trabajo en sobretiempo y una modificación de las normas referente a sobretasas, registro de asistencia y exclusiones de trabajadores de la jornada máxima.

Considera justificable y razonable que el Estado limite la facultad del empleador de calificar a los trabajadores para excluirlos de la jornada de trabajo máxima, así como prohibirles a las partes laborales acordar tal exclusión, salvo cuando configure una conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

- AGUIRRE E². (2012). En su tesis denominada “Influencia de la sobrecarga horaria, en la deserción laboral de los trabajadores de la Empresa Almapo S.R.L. Departamento La Libertad, Provincia de Trujillo, durante el año 2012” sostiene que el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria diaria o semanal puede realizarse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida establecida.

El trabajo en sobretiempo es voluntario tanto en su otorgamiento como en su realización, sólo es obligatorio en casos justificados por hecho

¹ ESPINOZA NEYRA, Carlos. Tesis “Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?”. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2017

² AGUIRRE ESCOBEDO, Elisabet. Tesis “Influencia de la sobrecarga horaria, en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa ALMAPO S.R.L departamento La Libertad, Provincia de Trujillo, durante el año 2012”

fortuito o fuerza mayor, que pongan en peligro las personas, los bienes del centro del trabajo o la continuidad de la actividad productiva. La autora concluye que la imposición del trabajo en sobretiempo será considerada Infracción muy grave en materia de Relaciones Laborales, de conformidad con la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Las sanciones aplicables son indicadas en el mismo. El empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesto al trabajo en sobre tiempo.

- AYALA G³. (2007). En su tesis denominada “tiempo extraordinario de los trabajadores de juzgados de primera instancia y la forma de su pago en relación con la tutelaridad de la ley vigente”, sostiene que se puede trabajar horas extras, computándose como trabajo extraordinario, siempre y cuando se remuneren, dando el trato legal que corresponde; el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa. Asimismo señala que los operadores de justicia de los juzgados de primera instancia, son obligados a trabajar más allá de la jornada de trabajo legalmente establecida, sin que esto signifique el derecho de exigir el pago de las horas por tiempo extraordinario.
- OLIVEIRA S⁴. (2012) En su tesis doctoral titulada “La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: Análisis de los ordenamientos jurídicos brasileño y español”, sostiene que un análisis de las jornadas de trabajo revela que en la industria manufacturera hay muchos empleados trabajando por encima de las 48 horas semanales. Además de eso, las estadísticas siempre apuntan jornadas de promedio, siendo que hay trabajadores sometidos a contratos a tiempo parciales o con jornadas reducidas, lo que enmascara las estadísticas oficiales. Sin embargo, la OIT reveló en 2008 una cifra impresionante de un 22% de trabajadores que están trabajando más de 48 horas semanales en el mundo, cerca de 614,2 millones de trabajadores, lo que es inaceptable. Asimismo, en el gran sector de los servicios las jornadas han sido aún más enmascaradas,

³ AYALA GONZÁLES, Abdías. Tesis “TIEMPO EXTRAORDINARIO DE LOS TRABAJADORES DE JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA Y LA FORMA DE SU PAGO EN RELACIÓN CON LA TUTELARIDAD DE LA LEY VIGENTE” Guatemala, agosto de 2007.

⁴ OLIVERIRA SILVA, José. Tesis “La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: análisis de los ordenamientos jurídicos brasileño y español”. Ciudad Real 2012.

pues hay sectores en que la jornada de trabajo es mucho menor, como ocurre en la educación, logrando que las extensas jornadas de los sectores de hoteles y restaurantes y sobre todo las de los transportes no aparezcan de modo claro.

Después de una comparación en Latinoamérica, que en Argentina la industria manufacturera tiene una jornada muy extensa, siendo responsable por la segunda tasa de siniestralidad y por la segunda mayor cantidad de accidentes del trabajo. También en México la industria manufacturera es responsable por la mayor cantidad de accidentes laborales, tal vez por causa de las extensas jornadas de este sector. La misma situación es verificada en Bolivia y Perú, siendo que en este último país la jornada media de trabajo fue de 53,4 horas en 2008, y el propio gobierno reconoció, en 2009, que el 44% de los trabajadores peruanos trabajaban más de la jornada legal de 48 horas semanales.

2.1.2 En cuanto a los trabajadores de confianza:

- En el Expediente N° 03501-2006-PA/TC LIMA, respecto a la definición de trabajador de confianza, los magistrados Landa Arroyo, Gonzales Ojeda, Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, y Vergara Gotelli desarrollan en los siguientes fundamentos, lo siguiente:

5. A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidad, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general. Al respecto, Néstor de Buen considera que: El trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. (...) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (...).

6. Similar es la noción de empleado de confianza asumida por Celso Mendo Rubio, para quien dicho concepto está referido necesariamente a un campo más estricto que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores (característico de todo vínculo laboral, pues de lo contrario no se contrataría), ya que este empleado alcanza una mayor y más directa vinculación con el empleador, goza de su máxima confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación (...), tiene la representación del empleador, actúa en su

nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos (...).

7. A su vez, Santiago Barajas Montes de Oca define al trabajador de confianza como la persona que por razón de jerarquía, vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las mismas que lo ligan de manera íntima al destino de esa empresa o a los intereses particulares de quien lo contrata, en forma tal que sus actos merezcan plena garantía y seguridad, y tenga su comportamiento laboral plena aceptación.

8. Por su parte Mario de la Cueva, considera que debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la experiencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores; (...) aun cuando la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de derechos Sociales, resultó necesaria incluirla en la nueva ley del trabajo, pues no obstante tratarse de una categoría de excepción que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones que realiza el trabajador, existirá la presunción *iuris tantum* de que la función no sea de confianza, en forma tal que será indispensable probar que, de conformidad con la naturaleza de las funciones se dan los caracteres de la excepción. No es la persona la que determina que una función es de confianza sino la naturaleza misma de la función lo que produce la condición del trabajador.

9. De igual forma Francisco de Ferrari considera a los trabajadores de confianza: Como aquellos trabajadores que asociados al poder de dirección patronal, se encuentran en capacidad de ejercer las potestades disciplinarias de las que es titular el empleador y tratan en representación de él con los terceros, de modo tal que los empleados comunes o subalternos, en el orden social y profesional, no consideran a las personas que ejercen funciones tan elevadas como formando parte de la clase asalariada, e inclusive piensan que existe entre el empleador y los altos empleados una comunidad de intereses, de tendencia y cultura que los presenta como elementos extraños a la clase trabajadora. (Asesoría Laboral, Abril 2001, p. 22).

11. Es de la misma opinión este Colegiado, que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como:

a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.

c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal.

d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.

- CONCHA V⁵. (2014), en su tesis denominada “ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL”, sostiene que los trabajadores de confianza ocupan un lugar especial en la empresa en medida de la responsabilidad en ellos delegada por el empleador teniendo en cuenta el elemento “confianza”. Siendo este un elemento esencial de esta clase de trabajadores, debido a que el empleador deposita en el trabajador un grado de confianza suficiente para hacerlo partícipe de las decisiones y secretos empresariales, lo cual no sucede con el trabajador común. Asimismo señala que el procedimiento de designación de los trabajadores de confianza comprende la calificación de los puestos de dirección o de confianza, siendo esta una formalidad que debe observar el empleador. Sin embargo su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita.

2.1.3 En cuanto al pago de las horas extras:

- En la CAS. N° 1196-2016 LIMA- Pago de horas extras y otros, los magistrados Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque, Arias Lazarte, De La Rosa Bedriñana, Malca Guaylupo señalan en sus fundamentos, lo siguiente:

Décimo: En el caso concreto, se declaró procedente el recurso de casación por la causal de Inaplicación del artículo 7° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR que señala: “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

⁵ CONCHA VALENCIA, Carlos. Tesis “ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL” 2014.

razonable. 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 N° 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”.

Décimo Primero: A fin de determinar si es necesario que el empleador autorice la realización del trabajo en sobretiempo y si dicha autorización solo debe ser expresa, se debe tener presente el último párrafo del artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002- TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece lo siguiente: “(...) No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado”. Este dispositivo, a su vez, encuentra su desarrollo reglamentario en el primer párrafo del artículo 22° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que señala: “Artículo 22.- En el caso del último párrafo del Artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador”.

Décimo Segundo.- Sobre la base de la normativa antes señalada, es claro que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, genera la presunción de que ha realizado trabajo sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional.

Décimo Tercero.- Corresponde a los empleadores fiscalizar que sus trabajadores no permanezcan en el centro laboral luego de su hora de salida, pues de ocurrir ello, se presumirá que dicha permanencia ha

sido acordada con el empleador y que, por ende, debe ser remunerada como trabajo en sobretiempo.

- En la Casación Laboral N° 5703-2017 Lima – Pago de Horas Extras – Proceso Ordinario, los magistrados Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque, Rodas Ramírez, De La Rosa Bedriñana, Malca Guaylupo señalan en sus fundamentos, lo siguiente:

Octavo: La juez del Vigésimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha treinta de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil ciento ochenta a mil ciento ochenta y nueve, declaró fundada la demanda en el extremo de pago de horas extras del periodo dos mil uno a octubre de dos mil cuatro y otorgó la suma de treinta y nueve mil ochocientos setenta y siete con 11/100 Nuevos Soles (S/.39,877.11), al considerar que: si bien la demandante no demostró durante dicho periodo la autorización de su empleador para realizar trabajos fuera de la jornada de trabajo; sin embargo, la demandada tampoco cumplió con acreditar por qué permitió a la demandante permanecer durante todo ese periodo fuera de la jornada ordinaria, ya que no es razonable aceptar que un trabajador se quede permanentemente en la empresa sin hacer nada. Asimismo, señala que corresponde al empleador acreditar por inversión de la carga probatoria si el trabajador prestó efectiva y realmente servicios a su favor, por tener a su alcance o bajo su dominio todos los medios probatorios que se producen en la empresa, máxime si está acreditada la permanencia en el trabajo con el registro electrónico conforme se puede ver del Informe Pericial N° 2201-2011-PJ-ZVC.

Noveno: Por su parte la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha seis de diciembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil quinientos sesenta a mil quinientos setenta y tres, revocó la sentencia apelada, y reformándola declaró infundada la demanda en todos sus extremos, señalado entre sus fundamentos que: se determina que la acreditación de prestación efectiva de labores en jornada extraordinaria corresponden al trabajador, por lo tanto, sería insuficiente para acreditar las mismas, la sola marcación de ingreso y salida en los registros de control, debiendo adjuntar otros medios de prueba – por parte de la demandante – que acrediten haber realizado dicha prestación efectiva. No habiendo la recurrente con adjuntar medio de prueba alguno adicional que acredite haber realizado prestación efectiva de servicios en jornada extraordinaria; ni tampoco algún indicio de prueba relacionado con las labores que pudiera haber realizado.

Décimo: Respecto a la causal declarada procedente referida a la interpretación errónea del artículo 9° del Decreto Legislativo N° 854, establece lo siguiente:

“Artículo 9°.- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada una infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto

Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.

La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.

No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.”

Décimo Primero: Es preciso señalar que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, genera la presunción de que ha realizado trabajo en sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional.

Décimo Segundo: Corresponde a los empleadores fiscalizar que sus trabajadores no permanezcan en el centro laboral luego de su hora de salida, pues de ocurrir ello, se presumirá que dicha permanencia ha

sido acordada con el empleador y que, por ende, debe ser remunerada como trabajo en sobretiempo.

Décimo Tercero: En el caso concreto, corre en autos las pruebas suficientes para acreditar que la demandante laboró fuera de la jornada laboral establecida por la demandada por el periodo comprendido de enero de dos mil uno a octubre de dos mil cuatro, constituyendo prueba idónea los registros de entrada y salida que corren en fojas sesenta y cuatro a noventa que fueron exhibidos por la demandada; no habiendo esta parte desvirtuado tales medios probatorios con otros que le resten valor probatorio; motivo por el que la causal declarada procedente deviene en fundada.

Décimo Cuarto: En cuanto a la causal referida a la inaplicación de los artículos 10° y 10°-A del Decreto Supremo N° 007-20 02-TR, que establece lo siguiente:

“Artículo 10°.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario (...)

“Artículo 10°-A.- El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.”

Décimo Quinto: En el caso de autos se encuentra probado el registro y la extensión de la jornada de trabajo, en mérito del contenido del registro de entrada y salida que exhibió la demandada, en fojas sesenta y cuatro a noventa, con lo cual se acredita que la demandante superó la jornada máxima de trabajo durante el periodo comprendido del dos mil uno a octubre de dos mil cuatro, límite mínimo del derecho recogido como norma imperativa, de conformidad con lo previsto en el artículo 25°1 de la Constitución Política del Perú y el artículo 1°2 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

- En la Casación Laboral N° 8314-2016 Lima – Reintegro de beneficios sociales – Proceso Ordinario, los magistrados Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque, Chaves Zapater, Arias Lazarte, De La Rosa Bedriñana señalan en sus fundamentos, lo siguiente:

Noveno: La Jueza del Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha dieciséis de junio de dos mil quince, que corre en fojas ciento treinta a ciento treinta y siete, declaró infundada la demanda, tras considerar que si bien existen los reportes de marcación donde se aprecia que en reiteradas oportunidades la actora habría registrado labores mayores a ocho horas; sin embargo, la misma no acredita la labor en sobretiempo, máxime, si tampoco se ha acreditado haber sido autorizado para realizar labor en sobretiempo y que durante su permanencia en la oficina haya realizado labores efectivas. Por su parte, el Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la referida Corte Superior por Sentencia de Vista de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento sesenta a ciento sesenta y seis, confirmó la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda, al considerar que la demandante no ha acreditado haber realizado labor efectiva, la cual no se puede presumir debido a su naturaleza extraordinaria.

Décimo: 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 período 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 N° 1 de la OIT sobre las horas de trabajo (industria), 1919, aprobado por Resolución Legislativa N°10195 ratificado por el Perú el

ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, ha establecido:

“(…) 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 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 período 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 (...)”.

El artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, señala textualmente:

“(…) 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.

(...)”.

Décimo Primero: En cuanto a la causal de inaplicación del artículo 27° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, reglamento del Decreto Legislativo N° 854, modificado por la Ley N° 27671, sobre jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, que establece lo siguiente:

“Para efectos de registrar las horas extras trabajadas, conforme lo señala el Artículo 10-A de la Ley, deberá entenderse como medios técnicos o manuales las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos”

Décimo Segundo: Que, la actora persigue el pago del reintegro de horas extras y su incidencia en sus beneficios sociales, respecto del período comprendido entre el dieciséis de enero de dos mil siete al veintidós de enero de dos mil nueve, no existiendo controversia alguna respecto a la existencia del vínculo laboral, pues este se encuentra acreditado con la liquidación de beneficios sociales que corre en fojas nueve.

Asimismo, corre en fojas noventa y dos a ciento uno, el informe revisorio N° 096-2014-PJ-16°JTL-LRZ, el cual contiene el cuadro remunerativo de los importes percibidos por la actora durante el período del mes de enero de dos mil siete al mes de diciembre de dos mil ocho, así como el reporte de asistencia diaria del período señalado en la demanda; el cual ha sido ofrecido como medio probatorio por la parte demandada.

Décimo Tercero: Respecto a la carga probatoria debemos señalar que conforme a lo previsto en el artículo 27° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente, al trabajador probar la existencia del vínculo laboral; y, al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo. Estando a la naturaleza de la pretensión de la accionante, corresponde a la demandada acreditar el registro de asistencia de sus trabajadores, en virtud de lo dispuesto por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR. En autos se encuentra probado el registro y la extensión de la jornada de trabajo, a mérito del contenido del citado informe revisorio, con lo cual se acredita que la actora superó el periodo de la jornada máxima de trabajo, límite mínimo del derecho recogido como norma imperativa, de conformidad con lo previsto por el artículo 25° de la Constitución Política del Perú y el artículo 1° de la Ley de Jornada de Trabajo, cuyo texto es aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, cuyo precepto normativo establece lo siguiente: “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 (...)” y: “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”. Estando a los fundamentos expuestos, se concluye que conforme al informe revisorio practicado por el verificador de planillas, el cual no ha sido objeto de observación alguna por la demandada, se acredita el registro de horas extras trabajadas; en tal sentido esta causal deviene en fundada.

Décimo Cuarto: Respecto a la causal de inaplicación del artículo 7° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, que dictó disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, modificado por el Decreto Supremo N° 011-2006-TR, que señala lo siguiente:

“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.

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 (...).”

Décimo Quinto: Al respecto, debemos señalar que conforme a los fundamentos que antecede, a través del registro de asistencia que contiene el informe revisorio practicado en autos, se encuentra acreditado que la actora de acuerdo al horario de trabajo establecido por su empleadora, esto es de nueve de la mañana a seis de la tarde, ha registrado trabajo en sobretiempo. Que, la permanencia de la accionante después del horario en su centro de trabajo, no ha sido desvirtuado de manera objetiva ni razonable por la entidad demandada, por lo que resulta de aplicación la presunción que prevé el primer párrafo de la norma denunciada; en consecuencia, debe entenderse que la empleadora ha autorizado la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador.

Décimo Sexto: Por otro lado, debemos señalar que estando al registro en sobretiempo registrado por la accionante, en autos no está acreditado que durante su permanencia en el centro de trabajo, después del horario establecido se le haya ordenado desocuparlo menos que se le haya seguido un procedimiento administrativo disciplinario alguno impuesto sanción alguna por tal conducta máxime si dicha situación de permanencia en el centro de trabajo sin autorización expresa del Gerente correspondiente constituye falta según Circular N° 001-08, conforme se aprecia en fojas treinta y tres, cuyo cumplimiento también recae sobre dicha autoridad. Siendo ello así, estando a los fundamentos que antecede, podemos concluir que la presente causal deviene en fundada.

Décimo Séptimo: Respecto a la causal de interpretación errónea del artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en concordancia con el reglamento del Decreto Legislativo N° 854, modificado por Ley N° 27671, sobre jornada de trabajo, horario y trabado en sobretiempo; que establece lo siguiente:

“El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las

personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.

La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.

No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado”.

Décimo Octavo: En el presente caso, ha quedado establecido que la actora ha realizado labores en sobretiempo muy aparte a la presunción referida en el fundamento décimo quinto, debemos señalar que aun cuando no hubiera autorización expresa por parte del empleador se entenderá por la existencia de una autorización tácita, por lo que la presente causal deviene en fundada.

2.2 ANALISIS DEL PRECEDENTE:

- ZAVALA LOZANO, Víctor⁶. En la revista “Jurídica N°695 -suplemento de análisis legal de *El Peruano*” (martes 03 de julio del 2018), se desarrolla el tema del trabajador de confianza y el pago de horas extras. La Corte Suprema de Justicia mediante la Resolución de la Casación N° 14847-2015- Del Santa, publicada en el Diario Oficial El Peruano del 1 de diciembre del 2017, al interpretar el artículo 11 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, ha establecido un nuevo criterio jurisprudencial vinculante en materia laboral, precisando que el trabajador que desempeñe un cargo de confianza no tendrá derecho al pago de horas extras si no está sujeto a control de su horario de trabajo, sin perjuicio de que el vigilante de la empresa anote su ingreso y salida del centro de trabajo. Al resolver la casación interpuesta, la Corte Suprema de Justicia ha precisado que los trabajadores de dirección son los altos directivos que representan o sustituyen al empleador ante terceros o ante los propios trabajadores, por ejemplo,

⁶ ZAVALA LOZANO, Víctor. “Jurisprudencia Laboral” Jurídica N°695 suplemento de análisis legal de *EL PERUANO*. 03 de julio de 2018.

el gerente general, gerente comercial, jefe de recursos humanos, entre otros. En cambio, los trabajadores de confianza son los que laboran en contacto personal y directo con los que desempeñan cargos de dirección, tienen acceso a secretos industriales, comerciales, profesionales y, en general, a información reservada. Por ejemplo, cumplen cargo de confianza el asesor contable, legal, financiero, etcétera.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1 JORNADA LABORAL:

Es el tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos anuales, que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. Por ello, se entiende que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que se derivan del contrato de trabajo⁷.

2.3.2 JORNADA LABORAL MAXIMA PERMITIDA:

La Constitución Política del Perú en concordancia con los Convenios Internacionales de la OIT y las normas sobre Derechos Humanos, ha establecido que la jornada legal máxima de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Asimismo, el desarrollo legal de precepto constitucional ha fijado que la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como máximo⁸.

Si bien nuestra Constitución impone un máximo para la jornada de trabajo (diaria y semanal), tampoco obliga a que siempre y en todas actividades laborales se establezca dicho máximo (8 horas diarias y 48 semanales). Piénsese, a modo de ejemplo, en amplios sectores de la Administración Pública y del Sector Privado que no llegan a trabajar 48 horas semanales, así como también en aquellas actividades laborales que, por su esfuerzo físico, justifican una jornada menor a la máxima⁹.

⁷ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis - "Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes"- Séptima Edición actualizada, revisada y aumentada. "GACETA JURÍDICA". Pág. 287.

⁸ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis - "Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes"- Séptima Edición actualizada, revisada y aumentada. "GACETA JURÍDICA". Pág. 287.

⁹ MESINAS MONTERO, Federico. "DIALOGO CON LA JURISPRUDENCIA. Actualidad, análisis y crítica jurisprudencial". Pág. 57.

2.3.3 CONTRATO DE TRABAJO:

Por el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo su subordinación, a cambio de una remuneración¹⁰.

Pueden ser objeto del contrato de trabajo toda clase de servicios materiales o intelectuales, siempre que no sean contrarios al orden público y a las buenas costumbres¹¹.

Es un acuerdo de voluntades constituido entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo quien, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados¹².

2.3.4 EMPLEADOR:

Es la persona natural o jurídica, patrimonio autónomo, entidad asociativa, con o sin fines de lucro, y de naturaleza privada o pública, que contrata servicios regulados por esta Ley¹³.

Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas. La determinación del empleador es a veces delicada, cuando una empresa se desarrolla en varias sociedades; se distingue entonces el empleador de derecho (contratante) y el empleador de hecho (beneficiario directo de la prestación de trabajo).

Patrón.

Persona individual o colectiva que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, mediante el pago de una remuneración.

¹⁰ LEY GENERAL DE TRABAJO. Artículo 1°.

¹¹ LEY GENERAL DE TRABAJO. Artículo 2°.

¹² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis - "Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes"- Séptima Edición actualizada, revisada y aumentada. "GACETA JURÍDICA". Pág. 13.

¹³ LEY GENERAL DEL TRABAJO, Artículo 4°.

2.3.5 TRABAJADOR:

El Trabajador es la persona natural que voluntariamente presta servicios a un empleador en los términos establecidos en la presente Ley. Los trabajadores son iguales ante la ley y gozan de la misma protección y garantías¹⁴.

La acepción jurídico-laboral de este vocablo, no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido, puesto que, en general, comprende solo al trabajador dependiente (o subordinado), es decir, a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente.

Es uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, representa todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición

La definición de remuneración es relevante en tanto que los conceptos que ingresan en esta categoría forman parte de los beneficios sociales (CTS, vacaciones, indemnizaciones etc.) y de los tributos y aportes laborales (EsSalud, aportes a las FAP, etc.) salvo el Impuesto a la Renta de Quinta Categoría que se regula por su propia norma¹⁵.

2.3.6 LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA:

A partir de la dación del Decreto Legislativo N° 728, “Ley de Fomento del Empleo” en 1991, se introdujo en nuestra legislación laboral dos categorías especiales dentro de las divisiones que se hacían entre los trabajadores, según el cargo que desempeñan o la labor que realizan: - Los trabajadores de dirección y - Los trabajadores de confianza. Anteriormente, nuestra legislación laboral sólo distinguía a los trabajadores entre empleados y obreros, siendo el elemento diferenciador entre ellos el tipo de labor, pues cuando prevalecía la labor manual, se trataba de obreros, y cuando prevalecía la labor intelectual, entonces, se trataba de empleados. Esta división está cada vez más en desuso, y, actualmente, lo correcto es señalar que hay tres categorías de trabajadores, los de dirección, los de confianza y los demás trabajadores.¹⁶

¹⁴ LEY GENERAL DEL TRABAJO, Artículo 11.

¹⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis - “Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes” - Séptima Edición actualizada, revisada y aumentada. “GACETA JURÍDICA”. Pág. 177.

¹⁶ OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. “Actualidad Empresarial” N° 178 - Primera Quincena de Marzo 2009.

- Personal de Dirección: Nuestra legislación define a esta categoría de trabajadores de la siguiente manera: trabajador de dirección “es aquél que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que los sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial”.¹⁷

Si partimos de la definición, podemos colegir lo siguiente:

- a. Que todo trabajador de dirección es de confianza, pero que el cargo de dirección importa una categoría mayor que la de simplemente ser un trabajador de confianza.
- b. Los trabajadores de dirección ejercen facultades de representación frente a terceros o frente a otros trabajadores. Por tanto, debe tratarse de trabajadores premunidos de poderes que les permitan ejercer la representación del empleador.
- c. Ejercen funciones de administración y control. Ello significa que dentro de la estructura de la empresa, detentan cargos importantes, como gerencias, subgerencias, jefaturas, etc. d. También son de dirección aquéllos de cuyo nivel de responsabilidad dependen los resultados de la actividad de la empresa. Este aspecto, debe ser entendido no como un hecho vinculado con una labor productiva o de servicio (como el caso de un gran programador en una empresa que elabora programas o softwares), sino como un aspecto de administración o toma de decisiones.

2.3.7 REMUNERACION:

Constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Tal concepto es aplicable para todo efecto legal, tanto para el cálculo y pago de los beneficios previstos en la presente Ley, cuanto para impuestos, aportes y contribuciones a la seguridad social y similar que gravan las remuneraciones, con la única excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas¹⁸.

¹⁷ Artículo 43º, TUO D. Leg. N° 728 (D.S. N° 003-97-TR de 27.3.97)

¹⁸ LEY GENERAL DEL TRABAJO. Artículo 191º.

Es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras constituye las recompensas de todo tipo que reciben los colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigna la organización; la compensación puede ser directa e indirecta, la compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones. La compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren, como son las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, etc.

Generalmente las remuneraciones o compensaciones, se otorgan a los colaboradores, por los servicios prestados, pudiendo ser esfuerzos físicos, mentales y/o visuales, que desarrolla un colaborador a favor de un empleador o patrón, en los contratos de trabajo se establecerán las condiciones bajo las cuales se prestan los servicios¹⁹.

2.3.8 BENEFICIOS SOCIALES:

Su objetivo es cubrir algunas necesidades del trabajador mejorando así su calidad de vida y la de su familia. Además la empresa se ve recompensada con una mayor motivación y compromiso del trabajador y por lo tanto, un aumento de productividad y una disminución de la rotación de empleados, consiguiendo así una retención de los mejores talentos.

Existe un amplio catálogo de beneficios sociales, ya que por su finalidad intentan cubrir diferentes necesidades del trabajador: alimentación, seguridad, conciliación de la vida familiar y laboral, mejora del poder adquisitivo sin afectar al salario, educación, jubilación, etc.

El trabajador tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. En caso de reingreso, se computa acumulativamente el tiempo de servicios prestado con anterioridad²⁰.

2.3.9 SOBRETIEMPO:

Es el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria diaria o semanal y puede realizarse antes de la hora de Ingreso o después de la hora de

¹⁹ Retribuciones <http://pdfs.wke.es/1/6/3/5/pd0000011635.pdf> Rosa Pujol. Directora de Intac BCN.

²⁰ LEY GENERAL DEL TRABAJO. Artículo 210°.

salida establecida. El trabajo en sobretiempo es voluntario tanto en su otorgamiento como en su realización, sólo es obligatorio en casos justificados por hecho fortuito o de fuerza mayor²¹.

El descanso semanal remunerado se redistribuye dentro del ciclo laboral. Los feriados no laborables se redistribuyen dentro del ciclo laboral o se compensan económicamente, de acuerdo a lo dispuesto por esta ley.

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo por el empleador constituye una grave infracción laboral y se sanciona de conformidad con la Ley de la materia.

El trabajo en sobretiempo en las jornadas atípicas o acumulativas no podrá ser mayor a nueve (9) horas durante el período o ciclo correspondiente, salvo las situaciones de caso fortuito o fuerza mayor reguladas en el artículo 268²².

2.3.10 PAGO DE HORAS EXTRAS:

El tiempo laborado que exceda a la jornada de trabajo diaria o semanal se considera sobretiempo u hora extra, y se compensa con un recargo mínimo de veinticinco por ciento (25%) sobre el valor hora por las dos (2) primeras horas y de treinta y cinco por ciento (35%) por las horas adicionales que excedan la jornada diaria de trabajo²³.

Es aquel tiempo trabajado que excede a la jornada diaria o semanal, realizado después del horario ordinario del trabajador. Las horas extras o sobretiempo son voluntarias, tanto en su otorgamiento como en su prestación. La permanencia del trabajador antes o después del horario de ingreso y salida, respectivamente, se considera como hora extra, salvo que el empleador demuestre que no hubo prestación efectiva²⁴.

El trabajo prestado en sobretiempo podrá ser igualmente compensado con el otorgamiento de períodos de descanso de igual extensión al sobretiempo realizado.

En caso de trabajadores remunerados en forma semanal o mensual el pago del sobretiempo se efectúa en la semana o mes inmediato posterior a su prestación, respectivamente, salvo pacto en contrario.

²¹ <http://gacetalaboral.com/que-es-el-trabajo-en-sobretiempo-u-horas-extras/>

²² LEY GENERAL DEL TRABAJO. Artículo 256°.

²³ LEY GENERAL DEL TRABAJO. Artículo 267°.

²⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis - "Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes" - Séptima Edición actualizada, revisada y aumentada. "GACETA JURÍDICA". Pág. 298.

2.3.11 AUTONOMIA:

Es la potestad de dictar normas jurídicas y, por tanto, de crear y elaborar un Derecho propio o Derecho autonómico. Frecuentemente conlleva la capacidad de orientación política, en la que pueden incluirse actos de cualquier tipo, sean o no normativos. En todo caso la autonomía se refiere siempre a poderes limitados que se ejercitan en una sociedad organizada ya en forma estatal.

Estado y condición del pueblo que goza de entera independencia, sin estar sujeto a otras leyes que a las dictadas por él y para él. En sentido figurado, condición del individuo que de nadie depende en ciertos aspectos de la voluntad.

2.3.12 FISCALIZACIÓN:

Consiste en el control y la supervisión permanente del horario laboral del trabajador, a cargo del empleador. Se examina las actividades que el trabajador realiza, comprobando si cumple con las formalidades de su labor. Básicamente es el acto de controlar las acciones u obras de los trabajadores. El resultado de la fiscalización se expondrá por medio de informes y/o pruebas.

2.3.13 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

La actual constitución peruana ha estatuido que “corresponde a la Corte Suprema fallar en casación, o en última instancia, cuando la acción se inicia en una Corte Superior o ante la propia Corte Suprema conforme a ley” añadiendo que “asimismo, conoce en casación las resoluciones del Fuero militar, con las limitaciones que establece el artículo 173”, el cual se refiere a los muy excepcionales supuestos de imposición de pena de muerte (artículo 141, Constitución).

Las funciones casatorias de la Corte Suprema están relacionadas con el control que debe ejercer el máximo tribunal de Justicia ordinaria sobre la correcta aplicación del Derecho por los juzgados y tribunales inferiores, así como con la labor de unificación jurisprudencial (sentencias uniformes y reiteradas) que el principio de igualdad ante la ley y el principio de seguridad jurídica exigen del Poder Judicial.

Por contraste, la intervención jurisdiccional como “ultima instancia” importa que la Corte Suprema expida sentencias sobre el fondo de las controversias, resolviéndolas de manera definitiva.

La Corte Suprema de Justicia, que tiene su sede en la capital de la Republica, extiende su competencia jurisdiccional a todo el territorio patrio, y es el más alto tribunal de la judicatura ordinaria del país. Para su trabajo resolutorio de conflictos, se divide en salas especializadas permanentes y transitorias. Cada sala está integrada por cinco vocales y es presidida por quien designe el presidente de la Corte Suprema.

Las especialidades son tres: de Derecho Civil, de Derecho Penal y de Derecho Constitucional y Social. En la actualidad existen tres salas permanentes y tres salas transitorias supremas²⁵.

La Corte Suprema se encuentra integrada tanto por Jueces Supremos Titulares y Jueces Supremos Provisionales, quienes sustituirán a los titulares en caso de vacancia, licencia o impedimento. Los Jueces Supremos se distribuyen en cada una de las Salas Supremas que la ley establezca. El Presidente de la Corte Suprema y el Juez Supremo Jefe de la Oficina de Control de la Magistratura no integran ninguna Sala Suprema. La Corte Suprema consta de tres Salas Supremas Permanentes (Civil, Penal y Constitucional y Social), pudiendo crearse por ley Salas Supremas Transitorias. Cada Sala Suprema está integrada por cinco Jueces Supremos, los que eligen un Presidente de entre ellos.

En el Perú, la Constitución garantiza el derecho a la doble instancia por lo que la Corte Suprema sólo conoce, como órgano de instancia de fallo, las apelaciones en los procesos que se interpongan ante las Salas Superiores, o los procesos que se interpongan ante la misma Corte Suprema. También conoce exclusivamente los Recursos de Casación, los que no constituyen de ninguna manera una tercera instancia de fallo, aunque por desconocimiento muchas personas creen que los Recursos de casación son una tercera instancia judicial.

2.3.14 Organización Internacional del Trabajo²⁶ (OIT):

Perú es miembro de la OIT desde el año 1919. El país ha ratificado 74 convenios (67 actualmente en vigor) entre los cuales se encuentran los 8 convenios fundamentales. El Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) es el más reciente y fue ratificado el 19 junio 2008.

Agencia tripartita del Sistema de las Naciones Unidas, es una de nuestras principales aliadas en el diseño e implementación de la política de la inspección del trabajo en Perú, demostrando un compromiso firme para fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo (SIT) y la promoción del trabajo decente. Una de las claras muestras de dicho involucramiento es la participación de la OIT desde el diseño de SUNAFIL como ente rector del SIT a nivel nacional.

2.4 BASES LEGALES:

2.4.1 CONSTITUCIÓN POLITICA DEL PERÚ: contiene las siguientes disposiciones relacionadas con el trabajo:

- Art.23° MODALIDAD DEL TRABAJO.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que

²⁵ MANUAL DEL SISTEMA PERUANO DE JUSTICIA. Instituto de defensa legal. Pág. 26-27

²⁶ www.ilo.org/lima/paises/peru/lang--es/index.htm

trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limpiar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

- Art.24° DERECHO DE LOS TRABAJADORES.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.
Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.
- Art.25° JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO.- 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 en 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.

2.4.2 CONVENIO OIT (CONVENIO SOBRE A LAS HORAS DE TRABAJO)

- Art. 2°.- En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo 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, salvo las excepciones previstas a continuación:
 3. Las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza.
 4. Cuando en virtud de una ley de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los representante días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente párrafo nunca podrá ser mayor de una hora diaria.

5. Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

2.4.3 DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR

- Artículo 59: “Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza señalados en el artículo 77° de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento:
 - a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley.
 - b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales.
 - c) Consignará en el Libro de Planillas y Boletas de pago la calificación correspondiente.

2.4.4 DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR

- Artículo 5.- No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.
- Artículo 9.- El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta. La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas. No

obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado.

2.4.5 DECRETO SUPREMO N° 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 N° 003-97-TR, exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo”.

2.4.6 DECRETO SUPREMO N° 004-2006-TR, modificado por el DECRETO SUPREMO N° 011-2006-TR.

- 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. 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 N° 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.

2.4.7 LEY N° 29497 NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

2.5 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

2.5.1 GENERAL:

¿La Casación N° 14847–2015-Del Santa, sobre pago de horas extras a trabajadores de confianza, afecta el derecho constitucional a que nadie está obligado a trabar sin retribución?

2.5.2 ESPECÍFICOS:

- ¿Todos los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de horas extras?

- ¿Los empleadores cumplen con la formalidad para determinar los cargos de confianza?
- ¿Los trabajadores de confianza suelen estar sometidos a fiscalización?

2.6 OBJETIVOS:

2.6.1 GENERAL:

Determinar si la Casación N° 14847–2015-Del Santa, sobre pago de horas extras a trabajadores de confianza, afecta el derecho constitucional a que nadie está obligado a trabajar sin retribución.

2.6.2 ESPECÍFICOS:

- Determinar si todos los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de horas extras.
- Determinar si los empleadores cumplen con la formalidad para determinar los cargos de confianza.
- Determinar si los trabajadores de confianza suelen estar sometidos a fiscalización.

2.7 VARIABLES:

2.7.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:

- Pago de horas extras a trabajadores de confianza.

2.7.2 VARIABLE DEPENDIENTE:

- Afectación al Derecho constitucional a que nadie está obligado a trabajar sin retribución.

2.8 SUPUESTOS:

2.8.1 SUPUESTOS GENERAL:

- La Casación Laboral N° 14847-2015 DEL SANTA, sobre el pago de horas extras a trabajadores de confianza, afecta el derecho constitucional a que nadie está obligado a trabajar sin retribución.

2.8.2 SUPUESTOS ESPECIFICOS:

- Los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de horas extras, siempre que estén sujetos a fiscalización.
- Los empleadores no cumplen con la formalidad para determinar cargos de confianza.
- Los trabajadores de confianza normalmente no están sometidos a fiscalización.

CAPITULO III

3 METODOLOGÍA:

3.5 METODOS DE INVESTIGACION:

El presente trabajo de investigación se enmarca dentro del nivel de investigación DESCRIPTIVO-EXPLICATIVO.

3.6 MUESTRA:

La muestra está dada por la Casación N° 14847-2015 DEL SANTA, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República-Perú.

3.7 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Las técnicas a utilizarse en el presente trabajo de investigación son las que a continuación se detallan:

- ANÁLISIS DE DOCUMENTOS, con esta técnica se obtendrá la información sobre la Casación N° 14847-2015 DEL SANTA, en las bases legales (Art. 23°, Art. 24° y Art. 25° de la Constitución Política del Perú; Art. 2° Convenio OIT; Art. 37° del Código Procesal del Derecho Constitucional, la Ley 29497, DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR, DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR, DECRETO SUPREMO N° 008 -2002-TR y DECRETO SUPREMO N° 004-2006-TR, modificado por el DECRETO SUPREMO N° 011-2006-TR).
- FICHAJE DE MATERIALES ESCRITOS, para obtener la información general del marco teórico y la situación de la legislación, para una determinada conceptualización.

3.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS:

Para la recolección de datos se realizó las siguientes actividades:

- Se analizó la Casación N° 14847-2015-DEL SANTA, sobre el Pago del Derecho de horas extras al personal de confianza que no se encuentre sujeto a fiscalización de su horario de trabajo.
- Se procedió posteriormente a extraer los fundamentos de los fallos emitidos por los órganos jurisdiccionales que conocieron y resolvieron este caso.
- Se comparó el fallo y los fundamentos de la Casación, con las sentencias emitidas anteriormente en casos similares.

- Se procedió posteriormente a la elaboración de los resultados encontrados.
- La recolección estuvo a cargo de las autoras del método de caso.
- El procesamiento de la información se realizó mediante el uso de las bases legales mencionadas.
- Durante toda la recolección de información se aplicaron los principios éticos y valores.

3.9 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO:

El estudio es confiable porque se realizó el análisis descriptivo de la Casación N° 14847-2015 DEL SANTA, emitida por la Corte Suprema de Justicia del Perú, se encuentra exento de medición y goza de validez y confiabilidad.

3.10 PLAN DE ANALISIS, RIGOR Y ÉTICA:

En el análisis de la información extraída del caso investigado, se siguió el procedimiento antes indicado, ciñéndose estrictamente a revisar no solo la sentencia tomada de muestra, sino la jurisprudencia constitucional que formó un criterio sobre el Pago de horas extras al personal de confianza que se encuentre sujeto a fiscalización de su horario de trabajo.

CAPITULO IV

4 RESULTADOS:

Con respecto al análisis de la casación estudiado, esto es, la Casación N° 14847-2015 DEL SANTA, se tiene que:

El Tercer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa por resolución de fecha 10 de Julio de 2015 declaró fundada en parte la demanda interpuesta por Oscar Alfredo Fiestas Landa en el proceso seguido contra la Corporación Pesquera Inca S.A.C sobre reintegro de beneficios sociales. Y mediante Sentencia de Vista de fecha 28 de Abril del 2015, la Sala Laboral- Sede Periférica de la Corte Superior de Justicia Del Santa, revocó el extremo que declaró infundado el pago el pago de horas extras y su incidencia en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios.

Cumplido los trámites procesales, la Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, admitió el trámite del recurso de Casación; es así que los Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, **acordaron:**

1. **DECLARAR FUNDADO EL RECURSO DE CASACIÓN**, interpuesto por la parte demandada **CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C**, mediante escrito de fecha 13 de mayo de 2015.
2. En consecuencia **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha 28 de abril de 2015, que corre en fojas 1256, sólo en el extremo que declara fundada la pretensión referida al pago de horas extras y su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, y actuando en sede de instancia **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha 10 de Julio de 2014 que corre en fojas 1098, en el extremo que declaró infundado el pedido de pago de horas extras así como su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, con lo demás que contiene.
3. **DECLARAR** que el criterio establecido en el Séptimo Considerando de la presente sentencia constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la interpretación que debe recibir el artículo 11° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

4. **ORDENAR** la publicación del texto de la presente Sentencia en el Diario Oficial “El Peruano” y en la página Web del Poder Judicial.

NOTIFICAR la presente Sentencia a la parte demandante, **Oscar Alfredo Fiestas Landa**, y a la parte demandada, **Corporación pesquera Inca S.A.C.**, sobre reintegro de beneficios sociales; y los devolvieron.

CAPITULO V

5. DISCUSIÓN:

- En la tesis de ESPINOZA N. del año 2017 - “Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?”, sostiene que la jornada de trabajo máxima está preceptuada por normas nacionales e internacionales, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos. Pero, en nuestro país es regulada deficientemente; y se excluye a trabajadores del derecho a la jornada de trabajo máxima por laborar parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, de manera tan general que permite que el empleador unilateral y arbitrariamente decida la exclusión que puede encubrir jornadas excesivas sin remuneración. Por lo que se hace imperativa la tipificación específica y detallada de infracciones en materia de jornada de trabajo máxima y registro de asistencia, y una política de reforzamiento de la Inspección del Trabajo. Asimismo, señala que es necesaria la dación de una norma que establezca límites y consecuencias a la realización de trabajo en sobretiempo y una modificación de las normas referente a sobretasas, registro de asistencia y exclusiones de trabajadores de la jornada máxima. Es cierto que en el país las empresas no siguen las formalidades para que los trabajadores sean remunerados correctamente cuando realizan su trabajo fuera de la jornada máxima laboral. Teniendo en cuenta la Casación que venimos analizando, no estamos totalmente de acuerdo con la solución del caso en concreto puesto que se considera únicamente que el trabajador no estaba sujeto a un horario de trabajo ni a un horario específico de labores. Los empleadores muchas veces excluyen de sus derechos a los trabajadores por el hecho de no tener un horario específico, lo cual perjudica al trabajador cuando realiza trabajos en los que se excede la jornada máxima legal. En algunos casos, los trabajadores realizan sus trabajos fuera de su centro laboral como mayormente es en el caso de los trabajadores de confianza y por dicha razón tampoco les es exigible al pago de las horas extras.
- En la tesis de AYALA G. del 2007 - “Tiempo extraordinario de los trabajadores de juzgados de primera instancia y la forma de su pago en relación con la tutelaridad de la ley vigente”, sostiene que se puede trabajar horas extras, computándose como trabajo extraordinario, siempre y cuando se remuneren, dando el trato legal que corresponde; el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa. Asimismo señala que los operadores de justicia de los juzgados de primera instancia, son

obligados a trabajar más allá de la jornada de trabajo legalmente establecida, sin que esto signifique el derecho de exigir el pago de las horas por tiempo extraordinario. Teniendo en cuenta la Casación analizada, se está vulnerando el derecho al pago de las horas extras de éstos trabajadores, puestos que éstos si se encuentran sometidos a una fiscalización horaria y podrían exigir ser retribuidos económicamente toda vez que exceden la jornada máxima establecida con la intención de ser personas eficientes en sus trabajos y dar celeridad a los procesos.

- En el Expediente N° 03501-2006-PA/TC LIMA, exponen diversos conceptos respecto a los trabajadores de confianza, definidos por diversos abogados inclinados a la materia laboral. , Néstor de Buen, abogado y especialista experto en Derecho Laboral, considera que el trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. Celso Mendo, abogado por la Universidad de San Martín de Porres especializado en materia laboral, refiere que el trabajador de confianza, debido a su cargo como tal, alcanza una mayor y más directa vinculación con el empleador y goza de una máxima confianza. Por su parte, Mario de la Cueva, académico y destacado jurista, señala que no es la persona la que determina que una función es de confianza sino la naturaleza misma de la función lo que produce la condición del trabajador. Y, teniendo en cuenta éstas definiciones y otras de juristas, y estando acorde con ellas, el colegiado conformado por magistrados Landa Arroyo, Gonzales Ojeda, Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, y Vergara Gotelli, estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como la confianza depositada en él, la representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, dirección y dependencia y que es la misma naturaleza de la función lo que determina la condición laboral del trabajador. Consideramos adecuada la definición estimada por este colegiado y el que se desarrolla en la casación, pero recalcamos fehacientemente lo señalado respecto a que un trabajador de confianza no es más que un trabajador igual a todos los de la empresa, pero con un grado de confianza mayor al de los demás y que puede representar y tomar decisiones respecto al desarrollo y crecimiento del centro laboral. Teniendo en cuenta la Casación que venimos analizando, no estamos totalmente conformes con el precedente vinculante establecido en el mismo, puesto que consideramos se vulnera el derecho constitucional del trabajo remunerado de cualquier trabajador del centro laboral incluso de los trabajadores de confianza que no están sujetos a fiscalización, quienes al realizar trabajo en sobretiempo tiene el derecho a la remuneración correspondiente.

- La Casación Laboral N° 8314-2016-LIMA desarrolla el concepto de trabajo en sobretiempo, definiéndolo como aquellas horas trabajadas excediendo la jornada legal y ordinaria existente en un centro de labores, regulado en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú. En el artículo 23° además, nos indica que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento. Para efectos de registrar las horas extras trabajadas deberá entenderse como medios técnicos o manuales las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos; como lo establece el artículo 7° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR. Se señala que 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. Son los empleadores los que deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo. Por lo que acreditado una prestación de servicios en calidad de sobretiempo así no hubiese disposición expresa del empleador, será entendida como una autorización tácita, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente a horas extras. Será necesaria únicamente la acreditación de la permanencia del trabajador pasada las horas ordinarias legales, para considerar que se encuentra realizando trabajo en sobretiempo, debiendo ser concedido su derecho al pago de horas extras.

CAPITULO VI

6. CONCLUSIONES:

- La Casación Laboral N° 14847-2015 Del Santa, protege el derecho fundamental a un trabajo remunerado y al pago de beneficios sociales solo de los trabajadores de confianza que se encuentren sujetos a fiscalización horaria, vulnerando así el derecho de los trabajadores no sujetos a fiscalización; puesto que el trabajo a sobretiempo que éstos realicen no serán retribuidos económicamente.
- Los trabajadores de confianza, de acuerdo a la casación Laboral N° 14847-2015 DEL SANTA, solo pueden exigir el pago de horas extras cuando se encuentren sujetos a fiscalización horaria. De no estar sujetos a fiscalización, el trabajo en sobretiempo que realicen no será económicamente retribuido.
- Los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, accediendo a secretos e información de carácter reservado de la empresa; y cuyas opiniones o informes se presentan directamente al personal de dirección. Usualmente, en la práctica los empleadores no cumplen con los requisitos establecidos en el Decreto Supremo N° 001-96-TR, respecto a un trabajador de confianza.
- Los trabajadores de confianza, por sus condición de tal y la presencia de un grado mayor de “confianza” en la labor que realizan, no se encuentran sujetos a fiscalización horario, salvo la decisión del empleador. Sin embargo, consideramos que los trabajadores de confianza deberían ser supervisados para que al momento de realizar trabajo en sobretiempo puedan recibir el pago de horas extras.

CAPITULO VII

7. RECOMENDACIONES

- Los órganos jurisdiccionales en casos similares deben analizar minuciosamente cada caso concreto antes de aplicar mecánicamente el Art. 11° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, conforme al precedente de obligatorio cumplimiento; con la finalidad de no afectar derechos fundamentales del accionante, de ser el caso deben apartarse fundamentando su decisión.
- Los órganos jurisdiccionales para aplicar o inaplicar el precedente de la Casación Laboral N° 14847-2015 Del Santa, deben evaluar las características del cargo para determinar si es un trabajador de confianza; puesto que muchas veces los empleadores no cumplen con las formalidades de dicho cargo.
- Consideramos indispensable la dación de una norma donde se establezcan distintos métodos, de acuerdo a la labor de los trabajadores, para medir el grado de producción de los mismos; y esto pueda servir como una prueba idónea conjuntamente con los registros de ingreso y salida y otros, para demostrar no solo la presencia del trabajador en el centro laboral sino también la labor efectiva que realiza; siendo completamente justo el derecho de pago de horas extras, garantizando así el cumplimiento del derecho constitucional a que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, contemplado en el último párrafo del Art. 23° de nuestra Constitución.

CAPITULO VIII

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ESPINOZA NEYRA, Carlos. Tesis “Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?”. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2017
- AGUIRRE ESCOBEDO, Elisabet. Tesis “Influencia de la sobrecarga horaria, en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa ALMAPO S.R.L departamento La Libertad, Provincia de Trujillo, durante el año 2012”
- AYALA GONZÁLES, Abdías. Tesis “TIEMPO EXTRAORDINARIO DE LOS TRABAJADORES DE JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA Y LA FORMA DE SU PAGO EN RELACIÓN CON LA TUTELARIDAD DE LA LEY VIGENTE” Guatemala, agosto de 2007.
- OLIVERIRA SILVA, José. Tesis “La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: análisis de los ordenamientos jurídicos brasileño y español”. Ciudad Real 2012.
- CONCHA VALENCIA, Carlos. Tesis “ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL” 2014.
- ZAVALA LOZANO, Víctor. “Jurisprudencia Laboral” Jurídica N°695 suplemento de análisis legal de *EL PERUANO*. 03 de julio de 2018.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis - “Guía Laboral para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes”- “GACETA JURÍDICA”.
- MESINAS MONTERO, Federico. “DIALOGO CON LA JURISPRUDENCIA. Actualidad, análisis y crítica jurisprudencial”.
- OBREGÓN SEVILLANO, Tulio. “Actualidad Empresarial” N° 178”
- MANUAL DEL SISTEMA PERUANO DE JUSTICIA. Instituto de defensa legal.
- NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO 29497
- DECRETO LEGISLATIVO N° 728.

- DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR
- DECRETO SUPREMO N° 004-2006-TR
- CONSTITUCION POLITICA DEL PERÚ.
- <http://pdfs.wke.es/1/6/3/5/pd0000011635.pdf>
- <http://gacetalaboral.com/que-es-el-trabajo-en-sobretiempo-u-horas-extras/>
- www.ilo.org/lima/paises/peru/lang-es/index.htm

ANEXOS

METODO DE CASO: “REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES. CASACIÓN N° 14847-2015- DEL SANTA”

Autoras: PEREIRA PINEDO, Fiorella y SANCHEZ DELGADO, Annie Jasira.

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><u>GENERAL:</u> ¿La Casación N° 14847–2015-Del Santa, sobre pago de horas extras a trabajadores de confianza, afecta el derecho constitucional a que nadie está obligado a trabar sin retribución?</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u> ¿Todos los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de horas extras?</p> <p>¿Los empleadores cumplen con la formalidad para determinar los cargos de confianza?</p>	<p><u>GENERAL:</u> Determinar si la Casación N° 14847–2015-Del Santa, sobre pago de horas extras a trabajadores de confianza, afecta el derecho constitucional a que nadie está obligado a trabar sin retribución</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u> - Determinar si todos los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de horas extras. - Determinar si los empleadores cumplen con la formalidad para determinar los cargos de confianza.</p>	<p><u>SUPUESTO GENERAL:</u> La Casación N° 14847–2015-Del Santa, sobre pago de horas extras a trabajadores de confianza, afecta el derecho constitucional a que nadie está obligado a trabar sin retribución</p> <p><u>SUPUESTOS ESPECÍFICOS</u> - Los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de extras, siempre que estén sujetos a fiscalización. Los empleadores no cumplen con la formalidad para determinar los cargos de confianza.</p>	<p><u>VARIABLE INDEPENDIENTE:</u> Pago de horas extras</p> <p><u>VARIABLE DEPENDIENTE:</u> -Afectación al derecho constitucional a que nadie está obligado a trabar sin retribución.</p>	<p>-Racionalidad de fallo. -Congruencia del fallo de la Corte Suprema de Justicia de la República. -Análisis del Pago de Horas Extras a trabajador de confianza sujeto a fiscalización horaria.</p>	<p><u>TIPO DE INVESTIGACION:</u> Descriptivo-Explicativo</p> <p><u>DISEÑO:</u> No experimental</p> <p><u>MUESTRA:</u> Expediente</p> <p><u>TECNICAS:</u> Análisis Documental</p> <p><u>INSTRUMENTOS:</u> Expediente</p>

<p>¿Los trabajadores de confianza suelen estar sometidos a fiscalización?</p>	<p>Determinar si los trabajadores de confianza suelen estar sometidos a fiscalización.</p>	<p>Los trabajadores de confianza normalmente no están sometidos a fiscalización.</p>			
--	--	--	--	--	--

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

CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015
DEL SANTA
Reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT

SUMILLA: El personal de confianza que no se encuentre sujeto a fiscalización de su horario de trabajo, no tiene derecho al pago de horas extras.

Lima, ocho de agosto de dos mil diecisiete

VISTA, la causa número catorce mil ochocientos cuarenta y siete, guion dos mil quince, guion **DEL SANTA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo, **Arévalo Vela**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Corporación Pesquera Inca S.A.C.**, mediante escrito de fecha trece de mayo de dos mil quince, que corre en fojas mil doscientos sesenta y ocho, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintiocho de abril de dos mil quince, que corre en fojas mil doscientos cincuenta y siete que confirmó en parte la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha diez de julio de dos mil catorce, que corre en fojas mil noventa y ocho, que declaró fundada en parte la demanda, revocó el extremo que declaró infundado el pago de horas extras y su incidencia en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, reformándola declaró fundado dicho extremo, confirmando lo demás que contiene; en el proceso seguido por **Oscar Alfredo Fiestas Landa**, sobre reintegro de beneficios sociales.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha doce de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento quince del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de infracción normativa por **interpretación errónea del artículo 11° del Decreto Supremo N°008-200 2- TR**; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero.- Vía Judicial

El actor interpone demanda de fecha quince de marzo de dos mil doce que corre en fojas doscientos treinta y ocho, subsanado en fojas doscientos sesenta y uno, solicitando el reintegro de beneficios sociales por la suma de dos millones setenta y siete mil ciento

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015
DEL SANTA
Reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

veintinueve y 00/100 Nuevos Soles (S/.2'077,129.00), más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

Por sentencia de fecha diez de julio de dos mil catorce, que corre en fojas mil noventa y ocho, el Tercer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa declaró fundada en parte la demanda; y mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de abril de dos mil quince, que corre en fojas mil doscientos cincuenta y siete, la Sala Laboral – sede periférica 1 de la mencionada Corte Superior confirmó en parte la resolución apelada, revocó el extremo que declaró infundado el pago de horas extras y su incidencia en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, reformándola declaró fundado dicho extremo confirmando lo demás que contiene por considerar que el cargo de Bahía de Flota que ocupaba el actor era cargo de confianza y que estuvo sujeto a supervisión y control de su empleador, tal como se puede apreciar del Manual de Funciones y demás medios probatorios que corren en autos, concluyendo que el actor tiene derecho a las horas extras laboradas, reconociéndole cuatro horas diarias.

Segundo.- La Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala 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. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero.- En cuanto a la causal de **infracción normativa por interpretación errónea del artículo 11° del Decreto Supremo N° 008 -2002-TR**; debemos decir que la causal de interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso específico; sin embargo, al momento de aplicarla a los hechos acreditados en el proceso le atribuye un sentido distinto al que le corresponde.

El mencionado artículo establece lo siguiente: “(...)

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 N° 003-97-TR,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015
DEL SANTA
Reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

exceptuándose de lo previsto en este artículo, a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo”.

Cabe anotar que este artículo fue modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 012-2002-TR, publicado el nueve de agosto de dos mil dos, razón por la cual en el presente caso corresponde analizar el texto modificado teniendo en cuenta que el actor cesó el doce de marzo de dos mil diez.

Cuarto.- Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo

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

Como marco legal de la jornada de trabajo en el Perú encontramos las normas jurídicas siguientes:

4.1. Constitución Política del Perú

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 período 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 (...).”.

4.2. Convenio OIT

El Convenio N° 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919), aprobado por Resolución Legislativa N°10195 ratificado por el

Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, ha establecido:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015
DEL SANTA
Reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

“(…) 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 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 período 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 (...)”.

4.3. Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo

El artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-200 2-TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, señala textualmente:

“(…) 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. (...)”.

Quinto.- El personal de dirección y los trabajadores de confianza

Esta Suprema Sala considera que dados los reiterados casos que se presentan para su decisión y la importancia del tema, es necesario desarrollar algunos conceptos teóricos sobre el personal de dirección y los trabajadores de confianza.

5.1. Evolución legislativa de la noción de cargo de dirección y de confianza

De una revisión histórica del Derecho Nacional tenemos que el tema de los trabajadores de confianza al servicio de un empleador particular originalmente estuvo restringido al caso de los gerentes a que se refería la Ley de Sociedades Mercantiles N° 16123, sustituida posteriormente por el Texto Único Ordenado de la Ley General de Sociedades, aprobado por Decreto Supremo N° 003-85-JUS.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015
DEL SANTA
Reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Distinto fue el caso en el régimen laboral público donde sí existió una detallada normatividad sobre cargos de confianza.

En el año 1981, el tema de los trabajadores de confianza fue tratado de una manera específica por el Decreto Legislativo N° 39 solo para los casos del personal de confianza de las empresas periodísticas restituidas a sus propietarios las cuales habían sido confiscadas por el Gobierno Militar del General Velazco Alvarado.

En el ámbito del Derecho Laboral el régimen de los trabajadores de confianza recién va a ser objeto de una adecuada regulación por el artículo 15° de la Ley N° 24514, el cual establecía que los cargos de confianza solo podrían ser desempeñados por trabajadores empleados.

Con la promulgación en 1991 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, se establecieron por primera vez diferencias entre los trabajadores de dirección y los trabajadores de confianza.

Las posteriores modificaciones que ha sufrido esta norma han mantenido esta diferencia, la que actualmente se encuentra en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL).

5.2. Definición de personal de dirección

El personal de dirección es aquel que ejerce la representación

general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial, conforme el primer párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Conforme a la doctrina, los trabajadores de dirección son los altos directivos que representan o sustituyen al empleador, los mismos que se encargan de administrar, dirigir, controlar y fiscalizar la actividad empresarial, ejemplo de este cargo es el gerente general de una empresa.

Sin que la enumeración sea taxativa, en la legislación peruana encontramos expresamente señalados los casos de personal de dirección siguientes:

a) Los Gerentes de las empresas del Estado o sociedades de economía mixta (segundo párrafo del artículo 40° de la Constitución Política del Perú y el Decreto Legislativo N° 1031).

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015
DEL SANTA
Reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

- b) El Gerente de una sociedad anónima (artículo 187° de la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades).
- c) El Gerente de una cooperativa (artículo 35° del Texto Único Ordenado de la Ley General de Cooperativas, aprobado por el Decreto Supremo N° 074-90-TR).
- d) Los Jefes de relaciones industriales o los que hagan sus veces (Decreto Ley N° 14371).
- e) Todos aquellos casos que la ley lo establezca así.

5.3. Definición de trabajadores de confianza

Los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y en general a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales conforme lo prevé el segundo párrafo del artículo 43° del Decreto Supremo N° 003 -97-TR.

El autor BLANCAS BUSTAMANTE²⁷, define al personal de confianza en los siguientes términos: “Los que laboran personal y directamente con el empleador (...) En este grupo se comprende (...) a personal que realiza labores de asistente, secretaria, chofer o conserje, para dicha categoría de empleados.

Su calificación como “trabajador de confianza” no depende, por ello, de la jerarquía del cargo que desempeñan, sino del hecho de tener una relación personal y directa, de carácter laboral (...).”

NÉSTOR DE BUEN²⁸ considera que: “El trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña. (...) En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (...).”

Al igual que en el caso anterior, sin que esta enumeración sea taxativa, podemos mencionar los casos de trabajadores de confianza siguientes:

²⁷ Blancas Bustamante, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. Tercera Edición. Perú: Jurista Editores, 2013, p. 588-589.

²⁸ DE BUEN, Néstor. “Derechos del trabajador de confianza”. Cámara de Diputados, LVIII Legislatura – Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, pp. 14 y 15

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015
DEL SANTA
Reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

- a) Personal que labora en contacto directo con el personal de dirección realizando funciones de asesoría, tal como sería el caso de sus asesores legales o asesores técnicos.
- b) Personal que labora directamente en funciones de apoyo de los trabajadores de dirección, tal como es el caso de las secretarías, choferes y personal de seguridad.
- c) Personal que realiza labores jerárquicas que no califican como labor de dirección, tal como es el caso de los subgerentes, jefes de departamento, entre otros.
- d) Todos los demás casos que la ley lo establezca así.

5.4. Derechos del personal de dirección y de confianza

Además de todos los derechos que dispone el régimen laboral de la actividad privada es necesario precisar la situación jurídica de algunos derechos que comúnmente son reclamados en sede judicial por el personal de dirección o trabajadores de confianza.

5.4.1. Derecho a la indemnización por no goce oportuno del descanso vacacional

Esta Sala Suprema en la Casación N° 4371-2014 -LIMA de fecha cuatro de setiembre de dos mil quince, ha establecido que la correcta interpretación del artículo 24° del Decreto Supremo N° 012-92-TR, es el siguiente: "Los gerentes o representantes de la empresa, a los que no les corresponde percibir la indemnización prevista en el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, son aquellos que tiene en la condición de personal de dirección, es decir, aquellos que conforme el artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ejercen la representación gen eral del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituyen, o que comparten con aquél funciones de administración y control, o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Se justifica esta exclusión porque dado el nivel jerárquico del personal de dirección, el mismo está en la posibilidad de decidir de forma voluntaria el hacer o no uso de su descanso vacacional en el periodo que le corresponda". Criterio que ha sido reiterado en diversas resoluciones casatorias como las recaídas en los Expedientes Nos. 2943-2015, 7855-2014 y 6898-2015.

5.4.2. Derecho al pago de horas extras

Sobre este derecho se considera que al trabajador de confianza solo le corresponde el pago de horas extras si su labor se efectúa sujeta a fiscalización horaria.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015
DEL SANTA
Reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

Al respecto, el profesor TOYAMA MIYAGUSUKU²⁹ escribe: “(...) Cabe indicar que hay personal que califica como de confianza, pero que sí se encuentra fiscalizado, esto es, sometido a un horario de trabajo, como ocurre con la secretaría del gerente general o con los analistas del área de contabilidad.

Son rasgos de la existencia de autonomía o fiscalización: i) no obligación de marcar cualquier ingreso/salida; ii) no hay solicitud de permisos para temas personales sino, a lo sumo, coordinaciones; iii) no existen descuentos por tardanzas; iv) no presentan sanciones por tardanzas; v) no hay la necesidad de compensar horas dejadas de laborar; vi) no se entregan comunicaciones y recordatorios sobre cumplimiento de horarios y jornadas; vii) no hay antecedentes de control de horas y horarios (récord) para aumentos, promociones, etc. En estos supuestos descritos-no fiscalización de tiempo-, salvo que exista un control de tiempo de trabajo, las personas no tienen derecho a horas extras (...)”. (El sombreado es nuestro)

Sexto.- Posición del Tribunal Constitucional respecto del personal de dirección y trabajadores de confianza

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 3501-2006-AA/TC LIMA, de fecha quince de marzo de dos mil siete, sobre el trabajador de dirección y de confianza ha establecido lo siguiente: “(...)

12. Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza. En ese sentido, la Ley de Productividad Competitividad Laboral (en adelante LPCL) considera que personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye, o comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de actividad empresarial.

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

²⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Editorial Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2015, p.410.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015
DEL SANTA
Reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

13. Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. Este Colegiado considera que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.

14. De otro lado, es de resaltar cómo se llega a adoptar tal cargo. Se llega de la siguiente manera: a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica; y b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.

15. Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera:

- a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;
- b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,
- c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

16. De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado (...)."

Sétimo.- Interpretación del artículo 11° del Decreto Supremo N° 008- 2002-TR

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015
DEL SANTA
Reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

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.

Octavo.- Solución del caso concreto

En caso sub examine está acreditado que el actor laboró del veintiuno de octubre de mil novecientos noventa y siete al doce de marzo de dos mil diez, siendo su último cargo el de Bahía de Flota, cargo de confianza; calificación que no ha sido cuestionada por el demandante.

Es materia de controversia en este caso determinar si el actor durante el tiempo que ejerció el cargo de confianza estuvo sujeto o no a fiscalización o control efectivo del tiempo de trabajo.

Durante el proceso no se ha probado que el actor haya estado sujeto a control de un horario de trabajo, por tanto de acuerdo a lo indicado en el considerando anterior no le correspondería el pago de horas extras, máxime si en la vista de causa ante la Sala Superior ha admitido (según consta en el Video N° 577 minuto 48 al 49:48) que no tenía un horario específico de labores y que quien anotaba el ingreso y salida era el vigilante en un cuaderno; en tal sentido las autorizaciones de salida vehicular que corren de fojas sesenta y cuatro a doscientos siete no son medio de prueba para acreditar que laboró horas extras, como tampoco lo es el Manual de Funciones de la demandada que corre en fojas doscientos treinta y tres, donde consta que el actor tenía un jefe inmediato, pero no que haya trabajado en sobretiempo; por lo que la causal denunciada deviene en fundada.

Noveno.- Doctrina jurisprudencial

De conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el criterio establecido en el Séptimo Considerando constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 11° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de los fundamentos que invocan.

Por estas consideraciones:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015
DEL SANTA
Reintegro de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO NLPT**

FALLO:

1- Declararon: FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Corporación Pesquera Inca S.A.C., mediante escrito de fecha trece de mayo de dos mil quince, que corre en fojas mil doscientos sesenta y ocho.

2- En consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veintiocho de abril de dos mil quince, que corre en fojas mil doscientos cincuenta y siete solo en el extremo que declara fundada la pretensión referida al pago de horas extras y su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios. Y actuando en sede de instancia CONFIRMARON la sentencia apelada de fecha diez de julio de dos mil catorce que corre en fojas mil noventa y ocho, en el extremo que declaró infundado el pedido de pago de horas extras así como su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, con lo demás que contiene.

3- DECLARAR que el criterio establecido en el Séptimo Considerando de la presente sentencia constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la interpretación que debe recibir el artículo 11° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

4- ORDENAR la publicación del texto de la presente Sentencia en el Diario Oficial “El Peruano” y en la página Web del Poder Judicial.

5- NOTIFICAR la presente Sentencia a la parte demandante, Oscar Alfredo Fiestas Landa, y a la parte demandada, Corporación Pesquera Inca S.A.C., sobre reintegro de beneficios sociales; y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

L. Ch.



Universidad Científica del Perú

**FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**

PAGO DE HORAS EXTRAS A PERSONAL DE CONFIANZA, NO SUJETO A FISCALIZACIÓN DE HORARIO DE TRABAJO - CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015- DEL SANTA* PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORAS:

**PEREIRA PINEDO FIORELLA
SANCHEZ DELGADO ANNIE JASIRA**

ASESOR:

Dr. MARTIN TUESTA GÓMEZ

San Juan Bautista - Maynas - Loreto - 2018



INTRODUCCIÓN

CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015- DEL SANTA

Si el personal de confianza no se encuentra sujeto a fiscalización de su horario de trabajo tiene o no derecho al pago de horas extras.

Tercer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante sentencia de fecha diez de julio de dos mil catorce, RESUELVE: Declarar FUNDADA en parte la demanda, declarando infundado el pago de horas extras.

Mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de abril de dos mil quince, la Sala Laboral de la mencionada Corte Superior, CONFIRMÓ en parte la resolución apelada, revocando el extremo que declaraba infundado el pago de horas extras y su incidencia en gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios

Reformándola, declaró fundado dicho extremo confirmando el cargo de confianza y que estuvo sujeto a supervisión y control de su empleador. Concluyendo que el actor tiene derecho a las horas extras laboradas, reconociéndole cuatro horas diarias.

Corporación Pesquera Inca S.A.C., interpone recurso de casación contra la misma. El Tribunal Supremo mediante la Casación acotada líneas arriba, **RESUELVE: DECLARAR FUNDADO EL RECURSO DE CASACIÓN** interpuesto por la parte demandada Corporación Pesquera Inca S.A.C. y, en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista solo en el extremo que declara fundada la pretensión referida al pago de horas extras y su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios. Y actuando en sede de instancia **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha diez de julio de dos mil, en el extremo que declaró infundado el pedido de pago de horas extras así como su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, con lo demás que contiene.

ANTECEDENTES

ESPINOZA N. (2017). En su investigación denominada "Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?" ESPINOZA NEYRA, Carlos. Tesis "Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?". Pontificia Universidad Católica del Perú. 2017

AYALA G. (2007). En su tesis denominada "tiempo extraordinario de los trabajadores de juzgados de primera instancia y la forma de su pago en relación con la tutelaridad de la ley vigente" AYALA GONZÁLES, Abdías. Tesis "TIEMPO EXTRAORDINARIO DE LOS TRABAJADORES DE JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA Y LA FORMA DE SU PAGO EN RELACIÓN CON LA TUTELARIDAD DE LA LEY VIGENTE" Guatemala, agosto de 2007.

Expediente N° 03501-2006-PA/TC LIMA

- Recurso de agravio inconstitucional: Ricardo David Chávez Caballero
Contra la Sentencia expedida por la 1° Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declara infundada la demanda.
- 22Set2004: Demanda de amparo- Banco Central de Reserva del Perú "Subgerente de Desarrollo de Sistema" Reposición, remuneraciones, aumentos o beneficios- D. Injustificado.
- Empleado: Como causal de despido el "retiro de confianza".
- Grave irregularidad laboral: No intervención en el proceso de adquisición de las licencias de software Lotus Domino.
- 1° Juzgado Especializado en lo Civil de Lima: Infundada. Demandante era un trabajador de confianza y el vínculo laboral terminó por el retiro de confianza.
- INFUNDADA: Personal de dirección.

Relación especial,
Mayor grado de responsabilidad,
mayor y directa vinculación,
máxima confianza, limitadísima
subordinación, representatividad
y responsabilidad, la naturaleza
misma de la función + Dirección y
dependencia.

- Particularidades –
"trabajadores comunes"

Pérdida de
confianza extingue
el contrato

Periodo de prueba:
Mayor extensión-
escrito.

Contacto personal y
directo, secretos
ICP(reservado)
Opiniones e
informes: formación



- Trabajadores contratados para cumplir funciones del personal de confianza
- Posteriormente, se les asigna funciones propias de TC.

Indebidamente calificados:
Autoridad judicial- dejar sin
efecto. (30 días)

CASACIÓN LABORAL N° 1196-2016 LIMA

- Recurso de casación: Javier Antonio Soto Salas
Contra la Sentencia de vista- Proceso ordinario laboral seguido con la demandada Servicio de Administración Tributaria (SAT) sobre el pago de horas extras. (01/03/04 al 31/10/09)
S/. 120,533.18 nuevos soles.
- Juez del Vigésimo 1° Juzgado Espec. De Trabajo Transitorio de la CSJL: Fundada la demanda. S/. 134,643.45/ 1)Marzo-04 a Set-09 "Auxiliar coactivo de Mepecos, Especialista División Mepeco y Especialista Coordinador de Ejecutorias" sujeto a fiscalización 8-17 horas, 2) Reporte integral de asistencia: actor prestó servicios en horas extras.
- 1° Sala Laboral Permanente: Revocó la sentencia y reformó infundada: 1) Los reportes de asistencia no constituyen prueba suficiente (provecho o utilidad en beneficio de la empleada), 2) La demora en la salida del centro de trabajo: no se presume como labor efectiva, 3) No medio probatorio, ni autorización expresa.
- FUNDADA: Aportó pruebas suficientes de que laboró fuera de la jornada laboral legal. (registros de entradas y salidas)

Art 7° del DS N° 004-2006-TR:
Antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el E. dispuso el sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del T, salvo prueba en contrario objetiva y razonable.
Empleadores: Medidas suficientes para retiro inmediato

Art 9° del DS N° 007-2002-TR:
(...) En caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aún cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ha sido otorgado tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración.



Art. 22 del DS N° 008-2002-TR:
Sobretiempo no disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y voluntario.



Autorización tácita:
El trabajador acredita quedarse más allá de la hora= T, en sobretiempo.
Empleador: carga probatorio (razón distinta a la de ejecutar trabajo en adicional)

Empleadores:
Fiscalizar que sus trabajadores no permanezcan en el centro laboral.
Presume que la permanencia fue acordada.

CASACIÓN LABORAL N° 8314-2016 LIMA

- Recurso de casación: **Zoila María del Pilar Rosello** contra la Sentencia de Vista, que confirmó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda en el proceso "Banco Agropecuario".
- Reporte de control de asistencia y salida del trabajo. No ha existido prueba en contrario, objetiva y razonable presentada por la emplazada que acredite que no haya realizado labores en sobretiempo.
- Jueza del 16° Juzgado Espec. De Trabajo Transitoria de la CSJL: Infundada. Si bien existen reportes de marcación, no acredita la labor en sobretiempo, NO autorización para realizar trabajo en sobretiempo, tampoco haya labores efectivas.
- 2° Sala Laboral de la Corte Superior: Confirmó la sentencia. No se ha acreditó haber realizado labor efectiva, la cual no se puede presumir debido a su naturaleza extraordinaria.

Art. 13 C° "Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento"

Art. 15 C° Jornada ordinaria es de 8 diarias o 48 semanales. No puede superar dicho máximo

**-Art. 2 del Convenio N° 1 de la OIT
-Art. 1 del D.S N° 007-2002-TR
Modificado por Ley 27671.**

Art 27° del DS N° 008-2002-TR:
Para efectos de registrar las H.E trabajadas, como lo señala el Art. 10-A de la Ley 27671, deberá entenderse como medios técnicos o manuales las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos.

Art 7° del DS N° 004-2006-TR:
Antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el E. dispuso el sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del T, salvo prueba en contrario objetiva y razonable.
Empleadores: Medidas suficientes para retiro inmediato

Art 9° del DS N° 007-2002-TR:
(...) En caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aún cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ha sido otorgado tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración.

FUNDADA: Acreditado el trabajo en sobretiempo (gam-6pm), autorización tácita, no ha sido desvirtuada de manera objetiva ni razonable.



BASES LEGALES

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (Art. 23, 24 y 25)	- Modalidad de trabajo - D ^o de trabajadores - Jornada de trabajo y descanso
CONVENIO OIT (Art. 2)	- 8 horas por día y 48 por semana. - Duración inferior a 8; autorización-convenio sobrepase
DECRETO SUPREMO N° 001-1996-TR (Art. 29)	- Calificación de puestos de confianza: identificar y determinar, comunicar y consignar
DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR (Art. 5 y 6)	- No en la jornada máxima: Dirección, no sujetos a ellas, servicios intermitentes. - Trabajo en sobretiempos voluntario (justificados), imposición del trabajo, AAT inspeccionales, disposición técnica
DECRETO SUPREMO N° 008-2002-TR (Art. 12°)	- No en la jornada máxima los T.C, exceptuándose a los sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo.
DECRETO SUPREMO N° 004-2006-TR, modificado por el D.S N° 011-2006-TR. (Art. 7°)	- Presun.: Si existe el control de trabajo, se presume que el empleador lo dispuso, salvo prueba objetiva y razonable. Empleadora: medidas suficientes.

LEY N° 29497

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

GENERAL →

¿La Casación N° 14847-2015-Del Santa, sobre pago de horas extras a trabajadores de confianza, afecta el derecho constitucional a que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución?

ESPECIFICOS

¿Todos los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de horas extras?

¿Los empleadores cumplen con la formalidad para determinar los cargos de confianza?

¿Los trabajadores de confianza suelen estar sometidos a fiscalización?

OBJETIVOS

GENERAL

Determinar si la Casación N° 14847-2015-Del Santa, sobre pago de horas extras a trabajadores de confianza, afecta el derecho constitucional a que nadie está obligado a trabar sin retribución.

ESPECIFICOS

- Determinar si todos los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de horas extras.
- Determinar si los empleadores cumplen con la formalidad para determinar los cargos de confianza.
- Determinar si los trabajadores de confianza suelen estar sometidos a fiscalización.



VARIABLES

DEPENDIENTE

Pago de horas extras



INDEPENDIENTE

Afectación al Derecho Constitucional a que nadie está obligado a trabajar sin retribución

SUPUESTOS

GENERAL

La Casación N° 14847-2015-Del Santa, sobre pago de horas extras a trabajadores de confianza, afecta el derecho constitucional a que nadie está obligado a trabar sin retribución.



ESPECIFICOS

- Los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de horas extras, siempre que estén sujetos a fiscalización.
- Los empleadores no cumplen con la formalidad para determinar los cargos de confianza.
- Los trabajadores de confianza normalmente no están sometidos a fiscalización.

METODOLOGÍA

MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

→ Descriptiva-Explicativa

MUESTRA

Fallo de los Magistrados que integran la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República-Perú: Casación N° 14847-2015 DEL SANTA.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

❖ Análisis de documentos: Bases legales.
❖ Fichaje de materiales escritos: Información general del marco teórico y la situación de legislación.



PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- Análisis de la Casación N° 14847-2015-Del Santa.
- Extraer fundamentos de los fallos.
- Comparación el fallo y los fundamentos de la Casación con otras sentencias.
- Elaboración de los resultados encontrados.
- Recolección.
- Procesamiento: uso de bases legales.
- Aplicación de los principios éticos y valores.



VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO

PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA

Se siguió el procedimiento. Se revisó la sentencia y la jurisprudencia constitucional

DISCUSIÓN

- ESPINOZA N. (2017). En su investigación denominada "Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?"
- AYALA G. (2007). En su tesis denominada "tiempo extraordinario de los trabajadores de juzgados de primera instancia y la forma de su pago en relación con la tutelaridad de la ley vigente"
- Expediente N° 03501-2006-PA/TC LIMA
- Casación Laboral N° 8314-2016-LIMA



Conclusiones

- La Casación Laboral N° 14847-2015 Del Santa, protege el derecho fundamental a un trabajo remunerado y al pago de beneficios sociales solo de los trabajadores de confianza sujetos a fiscalización, vulnerando así el derecho de los trabajadores no sujetos a fiscalización.
- Los trabajadores de confianza solo pueden exigir el pago de horas extras cuando se encuentren sujetos a fiscalización.
- Los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o el personal de dirección. En la práctica, los empleadores no cumplen con los requisitos establecidos.
- Los trabajadores de confianza, por sus condición de tal y la presencia de "confianza" en la labor que realizan, usualmente no se encuentran sujetos a fiscalización horaria. Sin embargo, consideramos que éstos si deberían ser supervisados, para que al momento de realizar trabajo en sobretiempo puedan recibir el pago de horas extras.

RECOMENDACIONES

- Aplicar mecánicamente el precedente de la Casación Laboral N° 14847-2015 Del Santa.

Control efectivo de trabajo: fiscalización horaria de trabajo.

- Evaluar las características del cargo para determinar si es un trabajador de confianza.
- Dación de una norma donde se establezcan métodos para medir el grado de producción de los trabajadores.



GRACIAS...