

**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

**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**

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 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

**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**

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, 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

**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**

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: “(...) *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*

**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**

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.

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

**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**

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

**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**

mixta (segundo párrafo del artículo 40° de la Constitución Política del Perú y el Decreto Legislativo N° 1031).

- 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 BUSTAMANTE¹, 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 (...).”*

¹ Blancas Bustamante, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. Tercera Edición. Perú: Jurista Editores, 2013, p. 588-589.

**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**

NÉSTOR DE BUEN² 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:

- 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

² 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**

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 tienen la condición de personal de dirección, es decir, aquellos que conforme el artículo 43° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ejercen la representación general 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.

Al respecto, el profesor TOYAMA MIYAGUSUKU³ 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

³ 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**

*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

**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**

la formación de las decisiones empresariales.

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.*

**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**

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

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

**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**

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:

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**

**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**

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