

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

CASACIÓN LABORAL N° 1000-2016

LIMA

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO**

Sumilla.- *Las jornadas atípicas son jornadas distintas a las ocho (08) horas, pero que respetan en promedio las cuarenta y ocho (48) semanales, y se aplican cuando existen condiciones de trabajo que así lo justifican, como el trabajo en zonas alejadas, en los cuales el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios prolongados, respetándose tanto los días de descanso semanales como las horas máximas de trabajo.*

Lima, veinte de marzo de dos mil diecisiete

VISTA, la causa número mil, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**; en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Sindicato Nacional de Trabajadores Pesquera Hayduk, sucesor procesal del Sindicato Único de Trabajadores Hayduk**, mediante escrito presentado el veintinueve de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos sesenta y dos a trescientos setenta, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiocho de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cincuenta y seis a trescientos sesenta, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha veintiocho de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos treinta y uno a trescientos treinta y seis, que declaró infundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Pesquera Hayduk S.A.**, sobre pago de horas extras y otros.

CONSIDERANDO:

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

CASACIÓN LABORAL N° 1000-2016

LIMA

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO**

Primero: El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

Segundo: El artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de l Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, señala que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada norma, las cuales son: a) la aplicación indebida de una norma de derecho material; b) la interpretación errónea de una norma de derecho material; c) la inaplicación de una norma de derecho material; y d) la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores; y según el caso, la parte recurrente indique lo siguiente: a) qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; b) cuál es la correcta interpretación de la norma; c) cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y d) cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

Tercero: El Sindicato recurrente denuncia como causales de su recurso las siguientes:

- i) Inaplicación del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-20 02-TR;***
señala que el refrigerio es parte de la jornada y horario de trabajo debido a la naturaleza especial de la actividad pesquera la cual es atípica.

- ii) Violación del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

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

CASACIÓN LABORAL N° 1000-2016

LIMA

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO**

Cuarto: En cuanto a la causal denunciada en el *ítem i)*, el Sindicato impugnante cumple con describir con claridad y precisión la inaplicación que denuncia, así como señalar por qué dicha norma sería pertinente al caso concreto; en consecuencia, cumple con las exigencias previstas en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo en **procedente**.

Quinto: Respecto al *ítem ii)*, cabe destacar que el recurso de casación es eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021; en ese sentido, al no estar contemplada la “*violación al debido proceso*”, como causal de casación en el artículo citado y máxime si la parte recurrente en su recurso no precisa de manera clara cómo se transgredió el debido proceso y la debida motivación de las resoluciones judiciales, la propuesta deviene en **improcedente**.

Sexto: De la pretensión demandada

Mediante escrito de demanda que corre en fojas noventa y seis a ciento cuatro, el Sindicato demandante pretende se declare que la emplazada ha vulnerado el artículo 7° del Decreto Legislativo N° 854, el contrato de trabajo y la costumbre al considerar al refrigerio como parte de la jornada de trabajo por el período comprendido entre el uno de mayo de mil novecientos noventa y siete y el treinta de setiembre de dos mil siete. Sostiene que el tiempo laborado después de las ocho (08) horas en que se incluye el refrigerio constituye tiempo extraordinario, por lo que debe ordenarse el pago de los reintegros que correspondan.

Sétimo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

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

CASACIÓN LABORAL N° 1000-2016

LIMA

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO**

Mediante Sentencia emitida en primera instancia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos treinta y uno a trescientos treinta y seis, la jueza del Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima menciona que nuestro ordenamiento jurídico considera como realización de labores en sobretiempo las efectuadas antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida establecida por el centro de trabajo; sin embargo, el caso planteado por el Sindicato se ubica en un supuesto que no ha sido previsto por ley, por lo que no corresponde amparar su pretensión, deviniendo la demanda en infundada.

Por su parte, el Colegiado Superior de la Segunda Sala Laboral de Lima de la misma Corte superior, mediante Sentencia de fecha veintiocho de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos treinta y seis a trescientos sesenta, confirmó la Sentencia apelada al considerar que el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo.

Octavo: Infracción normativa

El presente proceso ha sido declarado procedente por ***inaplicación del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N°007-2002-TR***, que establece:

“En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el Artículo 1°.”

Noveno: El Sindicato demandante refiere que los trabajadores que suscriben la demanda tienen como centro de trabajo la Caleta Vegueta del Distrito de

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

CASACIÓN LABORAL N° 1000-2016

LIMA

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO**

Vegueta – Huaura, y que en las épocas de veda laboran ocho (08) horas diarias y en épocas de producción doce (12) horas diarias en dos (02) turnos, siendo el caso que en dicho centro de trabajo según la costumbre, el horario de trabajo estaba fijado desde las 07:00 de la mañana hasta las 15:00 horas.

Décimo: El horario de trabajo es el período dentro del cual se encuentra la jornada diaria, legal o contractual que debe cumplir todo trabajador; entendiéndose a esta como la hora de ingreso y salida que fija el empleador; el refrigerio, por su parte, es el período de tiempo que se otorga al trabajador para que tome sus alimentos.

Para el Jurista Alonso Olea el horario de trabajo es: *“(...) el tiempo que cada día ha dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo, diario, semanal o anual.”*¹

La Constitución Política del Perú en su artículo 25° establece que: *“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”*, reconociendo de esta forma que la jornada laboral máxima es de ocho (08) horas diarias.

Décimo Primero: En cuanto a las jornadas atípicas, estas son jornadas distintas a las ocho (08) horas, pero que respetan en promedio las cuarenta y ocho (48) semanales, y se aplican cuando existen condiciones de trabajo que así lo justifican, como el trabajo en zonas alejadas, en los cuales el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios

¹ ALONSO Olea, Manuel y Casas Bahome, María Emilia. “Derecho del Trabajo”. Madrid: Civitas, 18° Edición, 2000, p.269

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

CASACIÓN LABORAL N° 1000-2016

LIMA

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO**

prolongados (por ejemplo, los señalados como 4 x 3 o 14 x 7), respetándose tanto los días de descanso semanales como las horas máximas de trabajo.²

En esa línea, el Tribunal Constitucional Peruano ha señalado que: *“La parte final del primer párrafo del artículo 25º de la Constitución prevé jornadas acumulativas o atípicas, que son aquellas en las que el trabajador trabaja más intensamente en un turno (por ejemplo, doce horas seguidas), caso en el cual trabajará más cada día de labores, pero deberá mantenerse el máximo de cuarenta y ocho horas semanales”*.³

Décimo Segundo: Pronunciamiento sobre el fondo

En el caso concreto, el Sindicato sostiene que desde el uno de mayo de mil novecientos noventa y siete al treinta de setiembre de dos mil siete, la demandada los ha hecho laborar una (01) hora (45 minutos para compensar el refrigerio más 15 minutos de tiempo de trabajo simple), no como sobretiempo; asimismo, señala que por costumbre y porque así se convino en el contrato de trabajo, el horario previsto para el refrigerio forma parte de la jornada de trabajo; sin embargo, en fojas cincuenta y siete a ochenta y seis, obran los contratos de trabajo mediante los cuales se establece que el horario de trabajo en la Planta Industrial de Vegueta será de lunes a sábado de 07:00 horas a 15:00 horas; sin que los demandantes hubieran acreditado que laboraron con posteridad a tal horario y en el período objeto de la demanda. En efecto, los demandantes Fredy Angulo Inocente, Mario Collantes Salvador, Marcos Mendoza Trillo, Luis Montoya Collantes, Jorge Novoa Suyon, Óscar Crisostomo Melgarejo, Pedro Lusho Osorio, Carlos Medina Pinto, Juan Ramírez Chavarría, Richard Rojas Oyola, Foilan Román Ortiz, Pedro Torres Cruz y Julio Torres Díaz han ofrecido cada uno como prueba de su dicho un solo contrato de trabajo (de fechas y

² **Toyama Miyagusuku**, Jorge “El Derecho individual de Trabajo en el Perú”. Lima: Gaceta Jurídica 2015, p. 421

³ Segundo párrafo del fundamento 2 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 1396-2001-AA.

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

CASACIÓN LABORAL N° 1000-2016

LIMA

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO**

años diferentes) donde se refiere que la jornada de trabajo se incluye el refrigerio, y el demandante Daive Abel Sánchez exhibe un contrato donde se menciona que la jornada aludida no incluye el refrigerio; por su parte, la demandada ha exhibido un contrato del trabajador Fredy Augusto Inocente que data del siete de enero de dos mil donde se consigna que la jornada de trabajo es de 07:00 horas a 17:00 horas (fojas 123).

Décimo Tercero: Ahora bien, el Sindicato demandante alega la costumbre como fuente de derecho en este proceso. Al respecto, es de precisar que el poder de la costumbre como fuente del derecho de trabajo se halla fuera de toda decisión, así como el reconocimiento de sus efectos sobre el caso concreto. El jurista Argentino Justo López⁴ distingue el uso de la empresa y el uso contractual, esta última definida como una manifestación de voluntad tácita por repetición de actos en el curso de una relación individual. En lo referente al uso de la empresa – sostiene- que debe ser general; es decir, referirse (indistintamente de las personas respecto de quienes rija) a la totalidad o un sector diferenciado de ella, siendo por el contrario la mera habitualidad contractual, una cláusula tácita de un contrato individual de trabajo.

Décimo Cuarto: El Sindicato demandante no ha demostrado que la fuente de derecho invocado en este proceso esté en la costumbre, antes bien, la demandada ha sabido enervar lo sostenido por la parte accionante.

Por otro lado, la jornada de trabajo establecida en época de veda en las instalaciones de la demandada no puede ser considerada como atípica de acuerdo a la definición señalada, pues se está sujeto a un horario establecido, uniformidad en las horas trabajadas en cada día, la unidad de tiempo para determinar la jornada es semanal, así como los ciclos de descanso son semanales.

⁴ **Justo López** y otros, "Ley de Trabajo Comentada" Tomo I, p. 20, citado por Valentina Rubio en "Derecho Individual de trabajo" Buenos Aires 2004, p. 21, 22.

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

CASACIÓN LABORAL N° 1000-2016

LIMA

**Pago de horas extras y otros
PROCESO ORDINARIO**

Décimo Quinto: De lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en inaplicación del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR; en consecuencia, la causal invocada deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Sindicato Nacional de Trabajadores Pesquera Hayduk, sucesor procesal del Sindicato Único de Trabajadores Hayduk**, mediante escrito presentado el veintinueve de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos sesenta y dos a trescientos setenta; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cincuenta y seis a trescientos sesenta; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Pesquera Hayduk S.A.**, sobre pago de horas extras y otros y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

HTP