



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

CASACIÓN LABORAL N° 81-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-LEY N° 26636**

***Sumilla:** El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo, debiendo acreditarse ello de manera expresa e inequívoca.*

Lima, veintiuno de junio de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número ochenta y uno, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT**, mediante escrito presentado el nueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cincuenta y tres a trescientos sesenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** del cuatro de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta y uno a trescientos cincuenta, **que confirmó la sentencia apelada** de fecha dieciséis de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y cinco a cuatrocientos noventa y nueve, **que declaró fundada en parte la demanda;** en el proceso seguido por el demandante, **Rogger Augusto Palomino Mariselli**, sobre **indemnización por despido arbitrario y otros.**

CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y artículo 57° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, necesarios para su admisibilidad; por ello, corresponde examinar si el recurso reúne los requisitos de fondo.



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

CASACIÓN LABORAL N° 81-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-LEY N° 26636**

Segundo: El artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, regula que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56° del mencionado cuerpo legal, 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 de la República o por las Cortes Superiores de Justicia, 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: La recurrente denuncia como causales de su recurso:

- i) Interpretación errónea del artículo 9° del Decreto Legislativo número 854, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27671.***
- ii) Inaplicación del artículo 18° del Decreto Supremo número 008-2002-TR.***
- iii) Inaplicación de los artículos 11° y 14° del Decreto Legislativo número 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.***
- iv) Afectación al debido proceso por afectación al principio de la motivación de las resoluciones judiciales, establecido en el numeral 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

Cuarto: Sobre las causales señaladas en los **acápites i) y ii)**, la impugnante cumple con lo dispuesto en los incisos b) y c) del artículo 58° de la Ley número



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

CASACIÓN LABORAL N° 81-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-LEY N° 26636**

26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, por lo que tales causales devienen en **procedentes**.

Quinto: En cuanto a la causal señalada en el **acápite iii)**, debe tenerse en cuenta que la inaplicación de una norma de derecho material se configura cuando se deja de aplicar un precepto que contiene la hipótesis que describe el presupuesto fáctico establecido en el proceso, lo que implica un desconocimiento de la ley aplicable al caso. Asimismo, cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma de derecho material no basta invocar la norma o normas inaplicadas, sino que se debe demostrar la pertinencia del precepto a la relación fáctica establecida en las Sentencias de mérito y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento.

En el caso de autos, la recurrente no ha fundamentado con claridad y precisión porqué las normas invocadas debieron aplicarse, toda vez que sus argumentos se encuentran referidos a cuestionar aspectos fácticos y de valoración probatoria analizados por las instancias de mérito, buscando que esta Sala Suprema efectúe un nuevo examen de las pruebas del proceso, lo cual no constituye objeto ni fin del recurso casatorio; en consecuencia, la causal invocada no cumple con lo previsto en el inciso c) del artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, deviniendo en **improcedente**.

Sexto: Respecto de la causal mencionada en el **acápite iv)**, debe reiterarse que el recurso de casación es eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente previstas en el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, referidas a normas de naturaleza material. En el caso concreto, la recurrente denuncia como causal “afectación”, lo cual no se encuentra previsto como causal de casación en el artículo antes citado, más aún si su denuncia está referida a norma de carácter



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

CASACIÓN LABORAL N° 81-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-LEY N° 26636**

procesal, no contemplada en la precitada disposición; en consecuencia, la causal invocada deviene en **improcedente**.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Séptimo: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas declaradas procedentes, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, ya que sin hechos no se puede aplicar el derecho, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de lo que ha sido materia de controversia y de lo decidido por las instancias de mérito.

Octavo: Antecedentes del caso

8.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas ochenta y tres a ciento nueve, el actor pretende el pago de la suma de doscientos setenta y un mil cuatrocientos noventa y ocho con 41/100 soles (S/.271,498.41), por concepto de indemnización por despido arbitrario, horas extras, vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, más intereses legales y financieros, costas y costos.

8.2.- Sentencia de primera instancia: El Décimo Noveno Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha dieciséis de junio de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda y ordenó el pago de sesenta y tres mil novecientos setenta y cuatro con 98/100 soles (S/.63,974.98), por conceptos de vacaciones a razón de cincuenta y ocho mil quinientos y 00/100 soles (S/.58,500.00) y horas extras por cinco mil cuatrocientos setenta y cuatro y 98/100 soles (S/.5,474.98), además de la entrega del certificado de trabajo. Consideró que conforme al registro de marcaciones y los informes y correos electrónicos adjuntados por el actor, se acredita la existencia de trabajo en sobretiempo, además que conforme a los



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

CASACIÓN LABORAL N° 81-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-LEY N° 26636**

informes revisorios, la demandada no logró acreditar que otorgó al actor los beneficios que reclama.

8.3.- Sentencia de segunda instancia: La Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cuatro de septiembre de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada del dieciséis de junio de dos mil dieciséis, y modificó el monto amparado por concepto de horas extras a diez mil quinientos treinta y dos con 08/100 soles (S/.10,532.08) y el monto correspondiente a las vacaciones a sesenta y dos mil seiscientos setenta y ocho con 33/100 soles (S/.62,678.33), por considerar que no se efectuó la liquidación en base a las remuneraciones que percibió el actor en cada oportunidad.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Noveno: Se verifica del recurso de casación, específicamente de las causales declaradas procedentes, que el tema a ser analizado por este Tribunal Supremo está relacionado a determinar si corresponde o no al actor el pago de las horas extras que reclama, para lo cual debe analizarse si el Colegiado Superior incurrió o no en *Interpretación errónea del artículo 9° del Decreto Legislativo número 854, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27671, y en inaplicación del artículo 18° del Decreto Supremo número 008-2002-TR.*

Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo

Décimo: 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°- (...)



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

CASACIÓN LABORAL N° 81-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-LEY N° 26636**

*Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento
(...)*

Artículo 25°.- Jornada ordinaria de trabajo

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

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (...)."

El Convenio número C001 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, aprobado por Resolución Legislativa número 10195 y ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, establece: "(...) *Artículo 2. En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación (...)* *Artículo 5. 1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un periodo de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana (...)."*

El artículo 1° del Decreto Supremo número 007-2002- TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo



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

CASACIÓN LABORAL N° 81-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-LEY N° 26636**

número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, señala textualmente que:

“(...) la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

(...)”.

Décimo Primero: En cuanto a la ***Interpretación errónea del artículo 9° del Decreto Legislativo número 854, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27671,*** debemos precisar que la aludida disposición regula lo siguiente:

“Artículo 9.- El trabajo en sobre tiempo 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 sobre tiempo 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.



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

CASACIÓN LABORAL N° 81-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-LEY N° 26636**

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” (el subrayado es nuestro).

Solución al caso concreto

Décimo Segundo: En el presente caso, la entidad recurrente fundamenta su recurso señalando que la Sala Laboral interpreta erróneamente el artículo 9° del Decreto Legislativo número 854, en base a cuatro (04) hojas de movilidad para la comisión de servicios, tres (03) correos electrónicos y los reportes de marcaciones donde figura la permanencia del actor en la institución¹, asumiendo que con los referidos documentos se encuentra acreditado el trabajo en sobretiempo durante enero de dos mil ocho a febrero de dos mil nueve, y que lo único que registran dichos documentos es la permanencia del actor en las instalaciones de la entidad mas no la prestación efectiva de labores; asimismo señala que el demandante realizaba labores fuera de la institución sin encontrarse sujeto a fiscalización, lo que no acredita de ninguna manera la labor efectiva en beneficio del empleador, que exige el del artículo 9° del Decreto Legislativo número 854.

Décimo Tercero: En este orden de ideas, se aprecia del considerando cuarto de la Sentencia de Vista, a fojas trescientos treinta y cinco parte pertinente, que el Colegiado Superior interpreta el último párrafo del artículo 9° del Decreto Legislativo número 854, de la siguiente manera:

“(…) la labor en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación, por lo tanto, solo se desarrollará cuando exista autorización expresa del empleador y, a su vez, consentimiento del trabajador para realizarlo. Sin embargo, la jurisprudencia ha señalado que

¹ Conforme se desprende de los documentos de foja 257 al 262, los cuales consisten en formatos de solicitud de movilidad, así como correos electrónicos que evidencian coordinaciones internas del demandante con los funcionarios de la entidad.



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

CASACIÓN LABORAL N° 81-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-LEY N° 26636**

cabría la posibilidad de que la autorización y el consentimiento sean otorgados tácitamente, siempre que de los hechos se pueda inferir que tanto empleador como el trabajador estuvieron de acuerdo en la realización de la labor en horas extras, aun cuando no lo hayan convenido expresamente. Siendo así, la existencia de un Acuerdo de Voluntades entre las partes que la demandada acusa no existió, no es impedimento para que las horas extras que se demandan no hayan sido prestadas por el actor, pues el acuerdo puede ser tácito, correspondiendo probar o acreditar si efectivamente éstas se efectivizaron con cualquier medio de prueba idóneo que acredite de manera expresa e inequívoca su realización” (los subrayados son nuestros).

Décimo Cuarto: Siendo ello así, la Sala Superior interpreta de forma adecuada el último párrafo de la norma referida, pues considera válido que en los hechos se produzca la autorización tácita del empleador para la realización de trabajo en sobretiempo, siempre y cuando se encuentre debidamente acreditada la prestación, de manera expresa e inequívoca. Por ello, la infracción invocada por la recurrente es infundada, toda vez que no se aprecia interpretación errónea del referido artículo 9° del Decreto Legislativo número 854, deviniendo la causal examinada en **infundada**.

Décimo Quinto: En cuanto a la **inaplicación del artículo 18° del Decreto Supremo número 008-2002-TR**, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, debemos precisar que la aludida disposición regula lo siguiente:

“Artículo 18.- El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades



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

CASACIÓN LABORAL N° 81-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-LEY N° 26636**

distintas, no serán consideradas como sobretiempo” (el subrayado es nuestro).

Solución al caso concreto

Décimo Sexto: Respecto a la causal bajo examen, la recurrente argumenta que la no aplicación de la norma referida ha originado que se desconozca que la sola permanencia del trabajador dentro del centro de labores no acredita de ninguna manera la prestación efectiva de servicios, que se exige para poder establecer la factibilidad del pago de horas extras.

Décimo Séptimo: La Sala Superior en el quinto considerando de la Sentencia de Vista, fojas trescientos treinta y cinco parte pertinente, concluyó que conforme se observa de las hojas de movilidad para comisión de servicios², los correos electrónicos³ y reportes de marcaciones de personal⁴, el actor desarrolló trabajo en sobretiempo, considerando que su horario de ingreso era a las 8:30 horas y su horario de salida a las 4:30 pasado el meridiano⁵, por lo cual considera que se acreditaron labores extraordinarias únicamente en enero de dos mil ocho a febrero de dos mil nueve, y confirmando en consecuencia lo resuelto por el Juez de primera instancia.

Décimo Octavo: En ese orden de ideas, el Colegiado Superior asume la existencia de labores efectivas en sobretiempo por el período comprendido entre enero de dos mil ocho a febrero de dos mil nueve, en base a los reportes de marcación de asistencia, las hojas de movilidad para comisión de servicios y los correos electrónicos señalados en el considerando inmediato anterior; sin embargo, no efectúa el análisis destinado a establecer la prestación efectiva de servicios y menos por la totalidad del anotado período, ya que deduce la existencia de la misma solo en base a correos electrónicos y hojas de movilidad de un número específico (o reducido) de días y no por todo el aludido periodo de enero de dos mil ocho a febrero de dos mil nueve.

² Fojas 257, 259, 261 y 262.

³ Fojas 258 a 260

⁴ Fojas 331 a 353

⁵ Según documento de fojas 190 a 192



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

CASACIÓN LABORAL N° 81-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-LEY N° 26636**

Décimo Noveno: Adicionalmente, se debe tener en consideración que el demandante realizaba labores fuera de la institución, en su calidad de “Auxiliar de Cobranza Coactiva”, y si bien se encontraba sujeto a un horario de trabajo, no es razonable asumir la prestación efectiva de servicios por el período comprendido entre enero de dos mil ocho a febrero de dos mil nueve, solo en base a su permanencia en las instalaciones de la entidad o en base a la presunta acreditación de labores en sobretiempo en días específicos y menos por todo el período establecido en la Sentencia de Vista, desde que ello excede a los hechos probados y a la necesidad de acreditar las circunstancias que se invoquen, más todavía si la norma que se alude infraccionada puede perfectamente concordarse con lo que regula el artículo 10°A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR, según el cual la deficiencia en el sistema de registro no debe impedir que el trabajador acredite la efectiva realización del trabajo en sobretiempo, mediante los medios de prueba adecuados, lo que no ha ocurrido en el caso concreto.

Vigésimo: Por lo mismo, corresponde desestimar la pretensión referida al pago de horas extras por el período demandado, con lo que se advierte que el Colegiado Superior inaplicó el **artículo 18° del Decreto Supremo número 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo**, motivo por el cual la causal invocada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - SUNAT**, mediante escrito presentado el nueve de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cincuenta y tres a trescientos sesenta y tres; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista del cuatro de septiembre de dos mil diecisiete, que



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

CASACIÓN LABORAL N° 81-2018

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO-LEY N° 26636**

corre de fojas trescientos treinta y uno trescientos cincuenta, en el extremo que otorga al demandante el pago de horas extras; y actuando en sede de instancia: **REVOCARON** la sentencia apelada de fecha dieciséis de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y cinco a cuatrocientos noventa y nueve, en el referido extremo que ampara el pago de horas extras por el período comprendido entre enero de dos mil ocho a febrero de dos mil nueve, y **REFORMÁNDOLA** la declararon infundada en tal extremo, disponiendo que en etapa de ejecución se efectúe una nueva liquidación de los beneficios reclamados, con atención a lo aquí resuelto, dejándose subsistente la sentencia apelada en lo demás que ella contiene y reconoce; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Rogger Augusto Palomino Mariselli**, sobre indemnización por despido arbitrario y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.

S. S.

TORRES VEGA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

MVWC/AHC

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por la señora jueza suprema **Ubillus Fortini** fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.