



EXP. N° 2632-2018-0-1801-JR-LA-06 (Expediente Electrónico)

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

CANALES VIDAL

GONZALEZ SALCEDO

Juzgado de Origen: 06° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 26/11/2020

***Sumilla:** El principio de Primacía de la Realidad es una fuente de integración fundamental dentro del Derecho del Trabajo, pues la misma prescribe a que cada operador privilegie los hechos acontecidos en la práctica sobre las formalidades establecidas o documentos ofrecidos dentro del proceso.*

SENTENCIA DE VISTA

Lima, veintiséis de noviembre del dos mil veinte.-

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor Juez Superior **Yangali Iparraguirre**, adhiriéndose a la presente el señor Juez Superior **Canales Vidal** así como el señor Juez Superior **González Salcedo**, más el voto en discordia del señor Juez Superior **Burgos Zavaleta**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a ésta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, **DESPACHO PRESIDENCIAL**, contra la Sentencia N° 005-2019-06° JETL contenida mediante Resolución N° 04, de fecha 07 de enero de 2019, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, ordenándose:

- a) Se abone la suma de S/.162,434.92 por reintegro de remuneraciones y pago de jornada en sobretiempo, así como la incidencia dentro de las gratificaciones y vacaciones.
- b) Mantener en custodia de la CTS por la cantidad S/.18,606.37, más intereses financieros correspondientes.
- c) Se declara infundada la pretensión de indemnización por daño moral.
- d) Pagar los intereses legales y costos procesales, sin costas.



I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La parte demandada, **DESPACHO PRESIDENCIAL**, en su recurso de apelación refiere que la resolución impugnada a incurrió en diversos errores, señalado los siguientes agravios:

- i. Se aprecia un error al momento de reconocer una categoría remunerativa correspondiente al O3, desde el 16 de agosto de 2012 al diciembre de 2013 ante la falta de presentación de la Resolución del Sub Secretario General de la Presidencia de la República N° 021-2006-DP-SSGPR, de fecha 02 de mayo de 2006; por cuanto no se ha valorado el Informe Técnico N° 000019-2018-SP-SSG-ORH, en el cual se aprecia que la parte demandante ingresó bajo la categoría 03.D y de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 050-2002-EF. (Agravio N°01)
- ii. No se aprecia una motivación suficiente para poder determinar el ejercicio de una jornada en sobretiempo, en cuanto la parte demandante no ha presentado un medio probatorio de tales horas extras. Asimismo, no se ha evaluado que el hecho de permanecer dentro del centro de trabajo, no genera una presunción del pago de horas extras, en cuanto que una jornada extraordinaria debe estar autorizado por el empleador; por lo que, se ha vulnerado un derecho a la prueba al solo generar obligación al constatar la permanencia del actor dentro del centro de trabajo, pues se tiene que acreditar que el trabajador ha venido desempeñando actividades sujetas a sus obligaciones dentro de tal periodo. (Agravio N°02)
- iii. No se advierte dentro de la sentencia que las entidades del Estado se encuentran impedidas de admitir trabajos en sobretiempo, tal como se aprecian de las normas de presupuesto. Con ello, tampoco resulta válido el reintegro de las horas extras dentro de las vacaciones, la CTS y las gratificaciones. (Agravio N°03)
- iv. No se aprecian motivos suficientes para poder admitir el pago de intereses legales y financieros, por cuanto las entidades del estado se encuentran exoneradas de realizar los depósitos semestrales de la CTS; con ello, al no poder generar ganancias, no se aprecia un motivo adecuado para poder generar intereses. (Agravio N° 04)
- v. Existe un vicio de motivación al momento de ordenar el pago de costos procesales, en tanto que las entidades del Estado se encuentran exoneradas del pago de costos procesales. (Agravio N°05)

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la



resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

SEGUNDO: De la motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio de constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

”La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al

¹ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

² Ibidem, pág. 532



caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.

TERCERO: Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que:

“El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

- a) *Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) *Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) *Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) *La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) *La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco*



del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.

En base a los fundamentos expuestos, con relación a los derechos fundamentales descritos, se procederá al desarrollo jurídico de cada agravio formulado.

.....

CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECIFICO

CUARTO: El derecho constitucional a la Remuneración.- El derecho a la remuneración reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú reconoce que todo trabajador, sin distinción, tendrá el derecho de percibir una retribución en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, pues, el presente derecho posee una naturaleza alimentaria, al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, la igualdad y la dignidad de la persona humana; al adquirir diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana.

De esta manera, fluye del principio por el cual nadie se encontrará obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, pues la remuneración como tal constituye una contraprestación por los servicios del trabajador, al ser de libre disposición, y tener un carácter claramente alimentario, en donde su pago tendrá prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, conforme al mandato reconocido en los artículos 23° y el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política del Perú. Con ello, la remuneración también implica un modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo.

En efecto, la propia doctrina ha precisado que la remuneración, o salario, podrá ser definida como toda prestación que el empleador deba al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo **en forma permanente**, el cual podrá ser valorada a través de diversos elementos tales como el tiempo, la unidad de producción, su vinculatoriedad directa (bonificaciones o incentivos) o su relación indirecta (vacaciones, gratificaciones, CTS, etc.); en donde su modalidad de prestación se **sujetara a la vigencia de la relación de trabajo o el reconocimiento judicial de la misma**, en donde tal declaración regirá la eficacia del pago de remuneración por el periodo no laborado o abonado en



forma diminuta, conforme a la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.

QUINTO: Para ello, el órgano de control de la constitución refiere, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 0020-2012-P1/TC, que el derecho a la remuneración:

"Fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). La remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo (...) En cuanto a los conceptos que conforman la remuneración, el artículo 1 del Convenio 100 de la OIT, Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, debidamente ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado que la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último, reflejando una concepción totalizadora de la remuneración establecido en la Constitución".

Ahora bien, a nivel legislativo, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR precisa de forma expresa:

"Constituye como remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituía remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficios de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo".

SEXTO: La asignación de remuneraciones a nivel internacional.- Nuevamente el artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, el cual el Estado Peruano forma parte a través de su aprobación mediante Decreto Ley N° 17687 publicado el 07 de junio de 1969 y ratificado el 10 de agosto de 1970, ha prescrito expresamente:

*"A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:*

- a. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*
- b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones*



representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados".

Así, se deberá tener presente que la OIT ha expedido el Convenio sobre la Discriminación N° 111 (empleo y ocupación) mediante el cual:

"(...) El término discriminación comprende (...) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (...) Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (...)"

SETIMO: El referido Convenio y la Recomendación (número 111), de 1958, definen a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia (basada en una de las causas que enumeran) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación³ (el cual se podrá aplicar plenamente en el presente caso, por la tutela de acceso de los derechos contra la discriminación); en tal sentido, el organismo internacional ha referido que existirá discriminación siempre que una persona no disfrute plenamente - por razones que no se deberían tener en cuenta - de las mismas oportunidades o del mismo trato del que gozan otras personas en materia de empleo y de profesión.

Por tal razón, la definición dada en los instrumentos de la OIT en 1958⁴ tiene en cuenta el hecho de que la igualdad de oportunidades o de trato se puede ver afectada no sólo por actitudes negativas, que son las más aparentes, sino también por "preferencias" que, a menudo, son más difíciles de descubrir, pues tales distinciones, exclusiones o preferencias, provendrán de la legislación como a las que se manifiestan en la práctica, incluso en las prácticas privadas en donde la política nacional también debe tender a eliminar la discriminación. Para ello, este organismo ha considerado que incluirá la discriminación indirecta, la cual puede resultar de medidas o prácticas que no hacen

³ ROSSILLION CLAUDE, "La OIT y la eliminación de la discriminación en el empleo", Organización Internacional del Trabajo - OIT, la cual se podrá revisar en el siguiente enlace:
<file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/Dialnet-LaOITYLaEliminacionDeLaDiscriminacionEnElEmpleo-5460996.pdf>

⁴ En el Informe de la Comisión de Expertos de la OIT se ha designado en virtud del artículo 26° de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el cual ha permitido examinar el cumplimiento de diversos países latinoamericanos, (como por ejemplo Chile) en base a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), OIT, 1975 (especialmente los párrafos 174 y 175).



referencia a un criterio discriminatorio pero que, en las circunstancias en que se aplican, conducen a una desigualdad de oportunidades o de trato⁵.

OCTAVO: Del principio de Primacía de la Realidad.- A nivel teórico, nuestro sistema jurídico peruano ha considerado que el Principio de Primacía de la Realidad tiene como finalidad evitar situaciones de fraude y simulación para evadir la aplicación y garantías de las normas propias del derecho del trabajo; por ello, el presente principio es una expresión del carácter tuitivo que irradia a todo el Derecho del Trabajo⁶.

En efecto, la doctrina ha reiterado que la existencia de una relación de trabajo dependerá (en consecuencia) no de los acuerdos, disposiciones normativas que las partes se hubiesen acogido, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que) la aplicación del derecho del trabajo dependerá cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento

Por ello, mediante el Principio de Primacía de la Realidad, el Juez en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, al constituir el Contrato de Trabajo un Contrato Realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación.

NOVENO: De esta manera, es de público conocimiento que el Tribunal Constitucional ya ha determinado, desde hace varias décadas (tal como se aprecia de las sentencias recaídas en los Exp. N° 1 944-2002-AA/TC y N° 833-2004-AA/TC), que el principio de primacía de la realidad forma parte de nuestro sistema jurídico por antonomasia, por cuanto:

“(…) En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (…)”

“(…) En virtud del principio de primacía de la realidad –que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos (….) debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (…)”

⁵ Para ello, se podrán revisar el texto " La igualdad en materia de empleo en las legislaciones y otras normas nacionales" , OIT, 1967, Pág. 7 , así como el trabajo denominado "Cómo combatir la discriminación en el empleo", Guía práctica; OIT, 1981.

⁶ ARBULU ALVA LUIS, "La consideración y aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección de Trabajo", Revista Derecho y Sociedad N° 24, Derecho y Sociedad - Asociación Civil, Pág. N° 230 a 239. Para ello, el presente trabajo se podrá revisar en el siguiente enlace: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/16972/17273>



DECIMO: Con relación al principio de Legalidad.- Para ello, no debemos de dejar de tener presente que el Principio de Legalidad es una garantía reconocida en diferentes sistemas jurídicos en relación a la supra/subordinación entre los representantes del Estado y los ciudadanos en virtud el cual los representantes del Estado no podrán afectar la esfera jurídica de cada ciudadano sin estar sujeto a una norma, en este caso la Ley, que lo autorice, en base a la imposición equilibrada del poder.

Asimismo, en materia jurisdiccional y constitucional, la aplicación del principio de legalidad conllevará a la consagración de un derecho a la Seguridad Jurídica, pues todo individuo poseerá el derecho a guiar una expectativa privada válida mediante una línea directriz (emanada por un poder público) el cual deberá ser razonable y fundada; por ello que, existe la premisa general que -aplicable al presente caso- ningún ciudadano podrá ser procesado ni condenado por acto u omisión que, al tiempo de cometerse, haya sido previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible, ni sancionado con pena no prevista dentro del sistema jurídico⁷.

Por ello, el Estado Moderno intervendrá en forma reiterada, intensa y generalmente contundente en muchas áreas de la vida de los gobernados siempre y cuando exista una norma o mandato legal en el cual le faculte en forma expresa, pues la misma es una regla de competencia y regla de control⁸, pues será inválido todo acto de un poder público que se encuentre contrario a la Ley o en base a una falta de regulación.

DECIMO PRIMERO: De esta manera, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 02192-2004-AA, el Tribunal Constitucional ha definido que el principio de legalidad es una garantía primaria de los derechos fundamentales, por cuanto:

⁷ Para VIGNOLO CUEVA ORLANDO, en su trabajo titulado, "*La cláusula del Estado de Derecho, el principio de legalidad y la administración pública. Postulados básicos y transformaciones*" Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Vol. 44 N° 131, México, may/ago 2011 (link: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332011000200010)

el principio de legalidad es la manifestación más arraigada y principal del Estado de Derecho, pues la misma surgió de la confluencia de los postulados liberales creados durante los siglos XVIII y XIX.

Para ello, era urgente la expulsión de la arbitrariedad de los modelos políticos post revolucionarios, y esto sólo podía lograrse desde el señorío de la ley que desterrase la nuda voluntad de un sólo hombre. En tal sentido, se buscó que el sistema de gobierno basado en las decisiones subjetivas del príncipe absolutista y de sus agentes sea cambiado por un régimen general, objetivo, igualitario y previsible. Adicionalmente, se trasladó el centro de gravedad de la soberanía hacia el pueblo y sus representantes democráticamente elegidos, modificación sustancial que supuso la implantación de la vinculación obligatoria de todos los representados al producto normativo creado por estos mandatarios del soberano: la ley.

Por tanto, cuando uno hace mención del principio de legalidad debe entender que no se refiere en exclusiva a la vinculación de la organización administrativa a la ley emitida exclusivamente por el órgano parlamentario, todo lo contrario, este concepto tiene un forzoso sentido amplio, en el que cabe incluir a la carta magna y a todas las normas inferiores a ésta; en definitiva, será entender que su despliegue supone la obediencia de este poder público a todo el ordenamiento y al conjunto de la ciencia jurídica, siendo ambos signos del indubitable triunfo del Estado constitucional de derecho.

⁸ ISLAS MONTES ROBERTO, "*Sobre el Principio de Legalidad*", Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, Año XV, Montevideo, 2009, Pág. 97 a 108



"(...) El principio de legalidad es una garantía normativa de los derechos fundamentales. En su formulación básica, este se encuentra reconocido en el ordinal a) del inciso 24 del artículo 2° de la Constitución, de acuerdo con el cual nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe. Su recepción en el Capítulo I, del Título I de la Constitución, dedicado a los derechos fundamentales, pone de relieve, por un lado, el criterio de libertad general con que se reconoce a las personas, cuyo respeto de su autonomía moral viene constitucionalmente impuesto; y, de otro, que, en la medida que se reconoce dicha libertad general de actuación, no obstante, cualquier injerencia o intervención que se realice a esta solo puede venir autorizada por una ley. (...) Subyace a la exigencia de que sea una ley la que establezca cualquier restricción a la libertad general de actuación, la institucionalización de una garantía formal a favor de los derechos, de acuerdo con la cual las intervenciones que se les practiquen habrán de encontrarse justificadas siempre que se hayan introducido mediante esta fuente formal del derecho. No se trata de la reserva de una específica fuente formal del derecho, sino de las prácticas y principios democráticos que subyacen en el proceso previo a su sanción y promulgación. En concreto, asegurar que la limitación a los derechos haya sido objeto de una deliberación pública y plural y que cuente con la aquiescencia de los representantes de la sociedad en el Estado. (...) A tales alcances del principio de legalidad subyacen las garantías de certeza y predictibilidad del sistema jurídico como condiciones indispensables para que las personas puedan desarrollarse confiadamente en la vida comunitaria (...)"

DECIMO SEGUNDO: Sobre la constitucionalidad de las escalas remunerativas mínimas y máximas.- Con referencia a las escalas remunerativas expedidas por las entidades públicas, se podrá apreciar que actualmente existe una discrepancia jurisdiccional sobre la posibilidad de otorgar remuneraciones en base a escalas generales (sin considerar el régimen laboral aplicable), por cuanto el mismo solamente determinaría un parámetro valorativo para poder delimitar sub escalas conforme a la discrecionalidad de cada empleador, a través de la valoración administrativa de escalas remunerativas mínimas y máximas.

En efecto, en diversas carteras administrativas y órganos jurisdiccionales, se ha generado la interpretación por el cual las categorías establecidas en una escala no ocasionará que las remuneraciones mínimas o máximas sean asignadas en forma automática, por cuanto quien ostentaría tal facultad para poder identificar nuevas sub escalas y su remuneración básica sería directamente el empleador dentro de su potestad discrecional.

Así, a pesar de aquellas disparidades interpretativas o la generalidades, este Colegiado Superior considera que **tal interpretación solamente convalidaría legalmente un acto claramente unilateral, arbitrario y desproporcionado;** pues tal discrecionalidad eximiría gravemente al empleador de identificar (conforme al principio constitucional a la motivación, así como la aplicación del principio de razonabilidad e interdicción de la arbitrariedad) las razones puntuales o motivos materiales -en forma previa- por el cual ha llegado a la conclusión que se deberán elaborar sub escalas propias de la entidad o cuales



han sido los criterios asumidos para poder elaborar el perfil y el cual se pueda diferenciar de las otras sub categorías ocupacionales.

DECIMO TERCERO: Por lo que, recordando que el propio Tribunal Constitucional ha señalado que (a través del Exp. N° 0090-2004-AA/TC) una falta de motivación en una decisión podría convertirse en una decisión despótica, tiránica y carente de razonabilidad, pues:

"(...) Del principio del Estado de Derecho surgiese el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual tiene un doble significado:

a) En un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho.

b) En un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva; como lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a cada decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo(...)"

"El concepto de arbitrario apareja tres acepciones igualmente proscritas por el derecho: a) lo arbitrario entendido como decisión caprichosa, vaga e infundada desde la perspectiva jurídica; b) lo arbitrario entendido como aquella decisión despótica, tiránica y carente de toda fuente de legitimidad; y c) lo arbitrario entendido como contrario a los principios de razonabilidad y proporcionalidad jurídica(...)"

Se podrá considerar que la falta de razones puntuales para poder identificar las causas por el cual se ha dispuesto la creación de sub escalas remunerativas o los criterios de desempeño, sin poder identificar su perfil y los requisitos su remuneración; **conllevará a concluir que la interpretación que destina aquella potestad solamente en una decisión del empleador caería necesariamente en inconstitucional -aunque fuese legal- pues el mismo se ejecutaría sin considerar la vulneración de otras garantías constitucionales ya mencionadas; conllevando a consecuencias claramente discriminatorias y atentatorias contra el principio constitucional a la igualdad no discriminación.**

DECIMO CUARTO: Para tal efecto, la presente posición también ha sido avalada por el propio Tribunal Constitucional, pues en una anterior causa, el propio órgano colegiado consideró que una escala remunerativa (tal como se desarrollara dentro de la escala remunerativa del régimen de la carrera pública magisterial) deberá sujetarse a los parámetros de la motivación y la razonabilidad, tal como lo desarrollado en el Exp. N° 0020-2012-PI/TC, por cuanto lo contrario, resultará arbitraria e inconstitucional.

Para ello, en la referida causa se determinó:

"(...) El derecho a la remuneración, como todo derecho (o principio constitucional) individual, social o económico, positivo o negativo, puede ser limitado o restringido, y por lo tanto, puede realizarse y optimizarse en una medida gradual, sin tener que aceptar la alternativa del todo o nada. No obstante, cualquier limitación que se imponga al ejercicio o disfrute de los derechos fundamentales ha de respetar el contenido esencial (...). Sólo con carácter enumerativo, no cerrado, este Colegiado,



analizando el artículo 24 de la Constitución y sirviéndose de principios establecidos en normas infra constitucionales, considera que son parte del contenido accidental del derecho fundamental a la remuneración:

- **La consistencia, en tanto debe guardar relación con las condiciones de exigencia, responsabilidad y complejidad del puesto que ocupa el trabajador.** Para su determinación, ha de tomar en cuenta el efecto ingreso (o renta), según el cual la variación del número deseado de horas de trabajo provocada por una variación del ingreso debe mantener constante el salario.

- **La intangibilidad, en tanto no es posible la reducción desproporcional de una remuneración, lo que fluye del carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores** (artículo 26.2 de la Constitución, definida en múltiple jurisprudencia, como la STC 4188-2004-AA/TC).

Tomando en cuenta el cuestionamiento constitucional del primer párrafo de la Primera Disposición Complementaria, Transitoria y Final de la Ley 29944, de Reforma Magisterial, es preciso centrarnos en el análisis del elemento "intangibilidad" y ver en qué sentido éste puede ser limitado (...)

La reducción de la remuneración también puede ser adoptada por una decisión unilateral por parte del empleador, particular o el Estado mismo, es decir, sin acción previa del trabajador (...). Esta posibilidad de reducción, aparte de la afectación de las planillas de pago por orden judicial (consentido en el fundamento 6 de la STC 0818-2005-PA/TC), de otro lado, se encuentra contemplada en el derecho interno y resulta de la interpretación y aplicación a contrario sensu del artículo 30.6 del Decreto Supremo 003-97-TR y del artículo 49 de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 001-96-TR, que consideran que la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría es un acto de hostilidad equiparable al despido si es dispuesta por decisión unilateral del empleador que carezca de causa objetiva o legal. **Desde esta perspectiva, resulta válida -en términos constitucionales- la reducción de la remuneración o de la categoría por decisión unilateral del empleador si es que posee una causa objetiva o legal (...).** Este Colegiado ergo considera viable la reducción no consensuada de remuneraciones por causa objetiva y justificada, siempre que dicha disminución de haberes refleje la expresión de los motivos o razones por los que se procede a la reducción de la remuneración o la invocación de la regulación legal que la justifique. (...)

De otro lado, requiere establecerse algunas condiciones para la utilización de esta medida excepcional. Puede estar referida a una serie de supuestos, entre los cuales se puede nombrar los siguientes:

- **Necesidad de cumplir los objetivos económicos y financieros, que implica la reducción de la remuneración sustentada en la necesidad de reducir el déficit o la escasez a fin de garantizar la estabilidad y el equilibrio económicos del Estado -o en su caso de una empresa-, y exige que debe existir una relación directa entre la medida adoptada y la política o planificación económica perseguida.** En suma, se trata de una medida excepcional que se encuentra constitucionalmente justificada en aquellos contextos especiales que generen un impacto económico negativo en la actividad



desarrollada por el Estado o por la entidad privada que haga propicia la adopción de tales medidas a fin de evitar mayores perjuicios económicos.

- Necesidad de una reorganización del personal, que puede incluir la supervisión y reorganización debidamente justificada de la prestación de los servicios públicos esenciales en caso de que sea el Estado- que brinda el empleador. (...)

Así las cosas, la reducción de la remuneración no contraviene el principio de no regresividad de los derechos sociales, siempre y cuando existan razones de interés social que lo justifiquen o, lo que es lo mismo, siempre que exista causa objetiva o legal que la justifique y que, además, se trate de una medida extraordinaria, coyuntural y de eficacia limitada en el tiempo (...) Lo que realiza la ley objetada, tal como fue explicado supra, es una reestructuración total de la carrera magisterial sobre la base de criterios razonables y justificados tales como el mérito y la capacidad de los docentes, por la que los profesores de la Ley 24029 han visto modificado sólo su status laboral mas no su actividad función (...)"

DECIMO QUINTO: En ese sentido, conforme a los parámetros constitucionales citados, al no existir un elemento objetivo por el cual se precise la remuneración pueda ser determinada por el empleador en forma unilateral o que la misma pueda ejecutarse sin estar sujeto al derecho constitucional a la motivación de las resoluciones (conforme a un nivel funcional específico o grados de responsabilidad), será razonable y proporcional que este órgano jurisdiccional asigne una remuneración ponderada a la parte peticionante, al tener calidad de una sanción puntual por una omisión administrativa y el cual servirá de carga para que -en posteriores procesos- presente una escala remunerativa adecuada dentro de los cuales precise y fundamente las razones empleadas para delimitar cada categoría o sub categoría ocupacional. Así, si bien es verdad que la presente sanción se encontrará condicionada a la falta de presentación de una sub escala o a la omisión de fundamentos para poder determinar la remuneración conforme a cada categoría dentro de la escala remunerativa; también se deberá precisar que la evaluación jurisdiccional se sujetará a cada caso en concreto, pues la presente asignación a la remuneración ponderada solamente será aplicable cuando se advierta concretamente una omisión de las garantías constitucionales anteriormente citadas y se advierta un detrimento de los ingresos del trabajador.

Caso en contrario, al acreditarse elementos objetivos de diferenciación, se procederá a validar tal asignación y declarar infundada tales pretensiones.

DECIMO SEXTO: Del caso en concreto (Agravio N° 01).- De lo descrito, la **parte demandada** refiere que el órgano jurisdiccional de primera instancia incurre en error al momento de reconocer una categoría remunerativa correspondiente al O3, desde el 16 de agosto de 2012 al diciembre de 2013 ante la falta de presentación de la Resolución del Sub Secretario General de la Presidencia de la República N° 021-2006-DP-SSGPR, de fecha 02 de mayo de 2006; por cuanto no se ha valorado el Informe Técnico N° 000019-2018-SP-SSG-ORH, en el cual se aprecia que la parte demandante ingresó bajo la categoría O3-D y de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 050-2002-EF



Dentro del fallo, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** declara fundada la demanda, alegando que el empleador asignó la categoría remunerativa de O3-D (al ostentar el cargo de cerrajero), pero sin apreciar que tal categoría no existe del Decreto Supremo N° 050-2002-EF; por lo que, al tener presente que dentro de la Resolución del Jefe de la Casa de Gobierno N° 045-2006-DP/JCJOB de fecha 03 de agosto del 2006 no se acreditó el perfil y el acceso para poder acceder a los sub niveles, aquella conducta estatal conlleva que la remuneración asignada sea la cantidad de S/.2,250.00 dentro del periodo agosto 2002 a diciembre 2013.

Asimismo, con relación al periodo comprendido de enero 2014 a diciembre 2017, se advierte que la parte demandante no ha podido tener la categoría de Auxiliar A31 (prevista en la Resolución de la Subsecretaría General de la Presidencia de la República N° 052-2013-DP/SSGPR, de fecha 27 de diciembre de 2013), por cuanto dentro de su boleta de pago ha sido designado con el cargo de técnico; con lo que le correspondería la categoría de T1.1 y sujeto a una remuneración de S/.3,200.00

De lo descrito, este **Despacho Superior** observa que la demanda deviene en fundada, pues considera que la remuneración implementada por el Despacho Presidencial no se ha sujetado a políticas remunerativas claras y constitucionales; por cuanto no se advierten elementos objetivos dentro del cual se pueda realizar una diferencia del perfil laboral así como de los requisitos para poder acceder a cada categoría ocupacional.

DECIMO SETIMO: Ahora bien, con relación a cada periodo señalado dentro de la demanda, se podrá apreciar lo siguiente:

- a) Sobre la asignación de la categoría remunerativa de O3-D correspondiente a agosto 2002 - diciembre 2013.

Con respecto al presente periodo, bien es verdad que la estructura remunerativa ordenada por el Decreto Supremo N° 050 -2002-EF se ha basado en parámetros generales y sujetos a topes máximos o mínimos, al momento de no determinar una remuneración específica por tal categoría, al citarse lo siguiente:

"(...) 1. La remuneración máxima mensual por todo concepto, aplicable por categorías, se fijará conforme a:



CATEGORIA	REMUNERACIÓN MÁXIMA (En Nuevos Soles)
G3	27,800.00
G2	23,100.00
G1	17,700.00
J3	14,600.00
J2	12,000.00
J1	10,000.00
S3	8,100.00
S2	6,600.00
S1	5,300.00
T/A3	4,200.00
T/A2	3,500.00
T/A1	2,800.00
O3	2,250.00
O2	1,800.00
O1	1,500.00

2. El Titular del Pliego Despacho Presidencial o a quién éste delegue, deberá fijar el monto que le corresponda a cada trabajador, tomando en consideración la evaluación de su desempeño. En ningún caso el monto fijado para cada trabajador podrá superar el monto máximo establecido, conforme al numeral anterior (...)"

Pero la determinación remunerativa inferior (realizado por el empleador) a los criterios establecidos es claramente inconstitucional y arbitraria, pues se ha acreditado en el presente proceso que la parte demandada no ha presentado las razones fácticas y jurídicas por el cual el empleador haya podido determinar una sub escala o exista un motivo razonable para haber determinado en forma unilateral una remuneración menor a la que le correspondería.



DECIMO OCTAVO: Además, si dentro de la estructura remunerativa ordenada por la Resolución del Jefe de la Casa de Gobierno N° 045-2006-DP/JCJOB, de fecha 03 de agosto de 2006, también se han basado nuevas sub escalas sujetas a nuevos parámetros generales y sujetos a topes máximos, al momento de no determinar una remuneración específica por tal categoría, conforme a lo siguiente:

"(...) Disponer que la Jefatura de Planeamiento adopte las acciones necesarias para que copia de la presente Resolución sea remitida al Viceministro de Hacienda del Ministerio de Economía y Finanzas, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de su emisión:

N°	NIVEL/SUB NIVEL	REMUNERACIÓN (En Nuevos Soles)
13	O3	2,250.00
	O3-A	2,138.00
	O3-B	2,025.00
	O3-C	1,912.00
	O3-D	1,800.00

Otra vez no se evidencian razones fácticas y jurídicas por el cual el empleador haya podido determinar una sub escala general de la categoría O3 (sin apreciar una motivación del perfil así como los requisitos para poder admitir la posibilidad de acceso) o se aprecia un motivo razonable para haber determinado en forma unilateral una remuneración menor a la que le correspondería dentro del presente caso; conllevando que a esta designación institucional sea discriminatoria y arbitraria.

DECIMO NOVENO: Con ello, conforme a la aplicación del derecho constitucional a la igualdad y no discriminación, se podrá admitir la atenuación de la remuneración máxima por una remuneración ponderada; pues se considera que la misma será razonable y proporcional desde una perspectiva constitucional y laboral, al ser una sanción proporcional ante una omisión administrativa que conllevará a una carga para que -en posteriores procesos- la parte emplazada presente una escala remunerativa adecuada dentro de los cuales precise y fundamente las razones empleadas para delimitar cada categoría o sub categoría ocupacional.

Por lo que, dentro de la presente controversia, será válida la exigibilidad del reintegro de remuneraciones así como el reintegro de los beneficios sociales demandados conforme a la asignación de una remuneración razonable de la



categoría de O3 (conforme a lo pretendido por la parte demandante), si en esta instancia procesal se estima un cálculo promedio de S/. 2,150.00 Soles.

En ese sentido, reiteramos que una aplicación literal de la misma de la escala general o sub escala solamente podría convalidar un acto claramente unilateral, arbitrario y desproporcionado desde una percepción constitucional; pues eximiría gravemente al empleador de identificar (conforme al principio constitucional a la motivación así como la aplicación del principio de razonabilidad) las razones o motivos materiales -en forma previa- por el cual otorga una remuneración inferior a la escala de referencia (el cual no ha sido comprobado en el presente proceso por parte de la demandada) o sujetar voluntariamente remuneraciones menores a las mismas, así como omitir los elementos funcionales, laborales o profesionales para poder identificar cada sub escala y su respectiva remuneración conforme al principio de motivación de las resoluciones.

VIGESIMO: En ese sentido, no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada, pero se deberá modificar el monto asignado conforme a una remuneración proporcional a S/. 2,150.00 mensuales y el cual se deberán incluir dentro de los beneficios sociales; conforme a la siguiente liquidación:

Reintegro:

Periodo	Remuneración Proporcional	Remuneración pagada	Reintegro
Ago 2002	1,200.00	960.00	240.00
Sep. 2002	2,150.00	1,800.00	350.00
Oct. 2002	2,150.00	1,800.00	350.00
Nov. 2002	2,150.00	1,800.00	350.00
Dic. 2002	2,150.00	1,800.00	350.00
Ene. 2003	2,150.00	1,800.00	350.00
Feb. 2003	2,150.00	1,800.00	350.00
Mar. 2003	2,150.00	1,800.00	350.00
Abr. 2003	2,150.00	1,800.00	350.00
May. 2003	2,150.00	1,800.00	350.00
Jun. 2003	2,150.00	1,800.00	350.00
Jul. 2003	2,150.00	1,800.00	350.00
Ago. 2003	2,150.00	1,800.00	350.00
Set. 2003	2,150.00	1,800.00	350.00
Oct. 2003	2,150.00	1,800.00	350.00
Nov. 2003	2,150.00	1,800.00	350.00
Dic. 2003	2,150.00	1,800.00	350.00
Ene. 2004	2,150.00	1,800.00	350.00
Feb. 2004	2,150.00	1,800.00	350.00
Mar. 2004	2,150.00	1,800.00	350.00
Abr. 2004	2,150.00	1,800.00	350.00
May. 2004	2,150.00	1,800.00	350.00
Jun. 2004	2,150.00	1,800.00	350.00
Jul. 2004	2,150.00	1,800.00	350.00
Ago. 2004	2,150.00	1,800.00	350.00



Set. 2004	2,150.00	1,800.00	350.00
Oct. 2004	2,150.00	1,800.00	350.00
Nov. 2004	2,150.00	1,800.00	350.00
Dic. 2004	2,150.00	1,800.00	350.00
Ene. 2005	2,150.00	1,800.00	350.00
Feb. 2005	2,150.00	1,800.00	350.00
Mar. 2005	2,150.00	1,800.00	350.00
Abr. 2005	2,150.00	1,800.00	350.00
May. 2005	2,150.00	1,800.00	350.00
Jun. 2005	2,150.00	1,800.00	350.00
Jul. 2005	2,150.00	1,800.00	350.00
Ago. 2005	2,150.00	1,800.00	350.00
Set. 2005	2,150.00	1,800.00	350.00
Oct. 2005	2,150.00	1,800.00	350.00
Nov. 2005	2,150.00	1,800.00	350.00
Dic. 2005	2,150.00	1,800.00	350.00
Ene. 2006	2,150.00	1,800.00	350.00
Feb. 2006	2,150.00	1,800.00	350.00
Mar. 2006	2,150.00	1,800.00	350.00
Abr. 2006	2,150.00	1,800.00	350.00
May. 2006	2,150.00	1,800.00	350.00
Jun. 2006	2,150.00	1,800.00	350.00
Jul. 2006	2,150.00	1,800.00	350.00
Ago. 2006	2,150.00	1,800.00	350.00
Set. 2006	2,150.00	1,800.00	350.00
Oct. 2006	2,150.00	1,800.00	350.00
Nov. 2006	2,150.00	1,800.00	350.00
Dic. 2006	2,150.00	1,800.00	350.00
Ene. 2007	2,150.00	1,800.00	350.00
Feb. 2007	2,150.00	1,800.00	350.00
Mar. 2007	2,150.00	1,800.00	350.00
Abr. 2007	2,150.00	1,800.00	350.00
May. 2007	2,150.00	1,800.00	350.00
Jun. 2007	2,150.00	1,800.00	350.00
Jul. 2007	2,150.00	1,800.00	350.00
Ago. 2007	2,150.00	1,800.00	350.00
Set. 2007	2,150.00	1,800.00	350.00
Oct. 2007	2,150.00	1,800.00	350.00
Nov. 2007	2,150.00	1,800.00	350.00
Dic. 2007	2,150.00	1,800.00	350.00
Ene. 2008	2,150.00	1,800.00	350.00
Feb. 2008	2,150.00	1,800.00	350.00
Mar. 2008	2,150.00	1,800.00	350.00
Abr. 2008	2,150.00	1,800.00	350.00
May. 2008	2,150.00	1,800.00	350.00
Jun. 2008	2,150.00	1,800.00	350.00
Jul. 2008	2,150.00	1,800.00	350.00
Ago. 2008	2,150.00	1,800.00	350.00
Set. 2008	2,150.00	1,800.00	350.00



Oct. 2008	2,150.00	1,800.00	350.00
Nov. 2008	2,150.00	1,800.00	350.00
Dic. 2008	2,150.00	1,800.00	350.00
Ene. 2009	2,150.00	1,800.00	350.00
Feb. 2009	2,150.00	1,800.00	350.00
Mar. 2009	2,150.00	1,800.00	350.00
Abr. 2009	2,150.00	1,800.00	350.00
May. 2009	2,150.00	1,800.00	350.00
Jun. 2009	2,150.00	1,800.00	350.00
Jul. 2009	2,150.00	1,800.00	350.00
Ago. 2009	2,150.00	1,800.00	350.00
Set. 2009	2,150.00	1,800.00	350.00
Oct. 2009	2,150.00	1,800.00	350.00
Nov. 2009	2,150.00	1,800.00	350.00
Dic. 2009	2,150.00	1,800.00	350.00
Ene. 2010	2,150.00	1,800.00	350.00
Feb. 2010	2,150.00	1,800.00	350.00
Mar. 2010	2,150.00	1,800.00	350.00
Abr. 2010	2,150.00	1,800.00	350.00
May. 2010	2,150.00	1,800.00	350.00
Jun. 2010	2,150.00	1,800.00	350.00
Jul. 2010	2,150.00	1,800.00	350.00
Ago. 2010	2,150.00	1,800.00	350.00
Set. 2010	2,150.00	1,800.00	350.00
Oct. 2010	2,150.00	1,800.00	350.00
Nov. 2010	2,150.00	1,800.00	350.00
Dic. 2010	2,150.00	1,800.00	350.00
Ene. 2011	2,150.00	1,800.00	350.00
Feb. 2011	2,150.00	1,800.00	350.00
Mar. 2011	2,150.00	1,800.00	350.00
Abr. 2011	2,150.00	1,800.00	350.00
May. 2011	2,150.00	1,800.00	350.00
Jun. 2011	2,150.00	1,800.00	350.00
Jul. 2011	2,150.00	1,800.00	350.00
Ago. 2011	2,150.00	1,800.00	350.00
Set. 2011	2,150.00	1,800.00	350.00
Oct. 2011	2,150.00	1,800.00	350.00
Nov. 2011	2,150.00	1,800.00	350.00
Dic. 2011	2,150.00	1,800.00	350.00
Ene. 2012	2,150.00	1,800.00	350.00
Feb. 2012	2,150.00	1,800.00	350.00
Mar. 2012	2,150.00	1,800.00	350.00
Abr. 2012	2,150.00	1,800.00	350.00
May. 2012	2,150.00	1,800.00	350.00
Jun. 2012	2,150.00	1,800.00	350.00
Jul. 2012	2,150.00	1,800.00	350.00
Ago. 2012	2,150.00	1,800.00	350.00
Set. 2012	2,150.00	1,800.00	350.00
Oct. 2012	2,150.00	1,800.00	350.00



Nov. 2012	2,150.00	1,800.00	350.00
Dic. 2012	2,150.00	1,800.00	350.00
Ene. 2013	2,150.00	1,800.00	350.00
Feb. 2013	2,150.00	1,800.00	350.00
Mar. 2013	2,150.00	1,800.00	350.00
Abr. 2013	2,150.00	1,800.00	350.00
May. 2013	2,150.00	1,800.00	350.00
Jun. 2013	2,150.00	1,800.00	350.00
Jul. 2013	2,150.00	1,800.00	350.00
Ago. 2013	2,150.00	1,800.00	350.00
Set. 2013	2,150.00	1,800.00	350.00
Oct. 2013	2,150.00	1,800.00	350.00
Nov. 2013	2,150.00	1,800.00	350.00
Dic. 2013	2,150.00	1,800.00	350.00
Total			S/.47,840.00

Gratificaciones:

Periodo	Reintegro
Dic. 2002	350.00
Jul. 2003	350.00
Dic. 2003	350.00
Jul. 2004	350.00
Dic. 2004	350.00
Jul. 2005	350.00
Dic. 2005	350.00
Jul. 2006	350.00
Dic. 2006	350.00
Jul. 2007	350.00
Dic. 2007	350.00
Jul. 2008	350.00
Dic. 2008	350.00
Jul. 2009	350.00
Dic. 2009	350.00
Jul. 2010	350.00
Dic. 2010	350.00
Jul. 2011	350.00
Dic. 2011	350.00
Jul. 2012	350.00
Dic. 2012	350.00
Jul. 2013	350.00
Dic. 2013	350.00
Total	S/.8,050.00

Vacaciones:

Periodo	Reintegro
2002-2003	350.00



2003-2004	350.00
2004-2005	350.00
2005-2006	350.00
2006-2007	350.00
2007-2008	350.00
2008-2009	350.00
2009-2010	350.00
2010-2011	350.00
2011-2012	350.00
2012-2013	350.00
2013-2014	350.00
Total	S/.4,200.00

Total: **S/.60,090.00**

- b) Sobre la asignación de la categoría remunerativa de T1.1 correspondiente enero 2014 a diciembre 2017

VIGESIMO PRIMERO: Respecto a la estructura remunerativa ordenada por la Resolución de la Subsecretaría General de la Presidencia de la República N° 052-2013-DP/SSGPR, de fecha 27 de diciembre de 2013, este **Colegiado Superior** nuevamente aprecia que la entidad demandada se ha basado nuevas sub escalas sujetas a nuevos parámetros generales y sujetos a topes máximos, al momento de no determinar una remuneración específica por tal categoría, conforme a lo siguiente:

"(...) Disponer que la Dirección General de Administración realice las acciones necesarias para el cumplimiento de la presente resolución:

N°	NIVEL/SUB NIVEL	REMUNERACIÓN (En Nuevos Soles)
Técnicos	T6.1	5,100.00
	T5.1	4,700.00
	T4.1	4,300.00
	T3.1	3,900.00
	T2.1	3,500.00
	T1.1	3,200.00



Por lo que, reiteradamente no se evidencian razones fácticas y jurídicas por el cual el empleador haya podido determinar una sub escala general de la categoría T1.1 (sin apreciar una motivación del perfil así como los requisitos para poder admitir la posibilidad de acceso) o se aprecia un motivo razonable para haber determinado en forma unilateral una remuneración menor a la que le correspondería dentro del presente caso; conllevando nuevamente que a esta designación institucional sea discriminatoria y arbitraria.

VIGESIMO SEGUNDO: Así, en base a la aplicación del derecho constitucional anteriormente citado, se podrá aceptar la atenuación de la remuneración máxima por una remuneración ponderada conforme al ejercicio de la categoría de técnico; pues se considera que la misma será razonable y proporcional desde una perspectiva constitucional y laboral, al ser una sanción proporcional ante una omisión administrativa. Por lo que, dentro de la presente controversia, se advierte que será válida la exigibilidad del reintegro de remuneraciones así como el reintegro de los beneficios sociales demandados conforme a la asignación de una remuneración ponderada de la categoría de T1.1 (conforme a lo pretendido por la parte demandante), si en esta instancia procesal se estima un cálculo promedio de S/. 3,100.00 Soles.

Tan cierto es lo afirmado, que en la propia sentencia recaída en el Exp. N° 0020-2012-PI/TC, el TC concluyó que procederá la reducción o delimitación de las remuneraciones si existe razones que la justifiquen o exista una causa objetiva que la sustente, al ser una medida extraordinaria o coyuntural; así, se precisa tal conclusión mediante el siguiente apartado:

"(...)Así las cosas, la reducción de la remuneración no contraviene el principio de no regresividad de los derechos sociales, siempre y cuando existan razones de interés social que lo justifiquen o, lo que es lo mismo, siempre que exista causa objetiva o legal que la justifique y que, además, se trate de una medida extraordinaria, coyuntural y de eficacia limitada en el tiempo (...) Lo que realiza la ley objetada, tal como fuese explicado supra, es una reestructuración total de la carrera magisterial sobre la base de criterios razonables y justificados tales como el mérito y la capacidad de los docentes, por la que los profesores de la Ley 24029 han visto modificado sólo su status laboral mas no su actividad función (...)"

VIGESIMO TERCERO: De esta manera, corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada, pero se deberá modificar el monto asignado conforme a una remuneración proporcional a S/. 3,100.00 mensuales y el cual se deberán incluir dentro de los beneficios sociales; conforme a los siguientes parámetros:

Reintegro:

Periodo	Remuneración Proporcional	Remuneración pagada	Reintegro
Ene. 2014	3,100.00	2,800.00	300.00
Feb. 2014	3,100.00	2,800.00	300.00
Mar. 2014	3,100.00	2,800.00	300.00
Abr. 2014	3,100.00	2,800.00	300.00
May. 2014	3,100.00	2,800.00	300.00



Jun. 2014	3,100.00	2,800.00	300.00
Jul. 2014	3,100.00	2,800.00	300.00
Ago. 2014	3,100.00	2,800.00	300.00
Set. 2014	3,100.00	2,800.00	300.00
Oct. 2014	3,100.00	2,800.00	300.00
Nov. 2014	3,100.00	2,800.00	300.00
Dic. 2014	3,100.00	2,800.00	300.00
Ene. 2015	3,100.00	2,800.00	300.00
Feb. 2015	3,100.00	2,800.00	300.00
Mar. 2015	3,100.00	2,800.00	300.00
Abr. 2015	3,100.00	2,800.00	300.00
May. 2015	3,100.00	2,800.00	300.00
Jun. 2015	3,100.00	2,800.00	300.00
Jul. 2015	3,100.00	2,800.00	300.00
Ago. 2015	3,100.00	2,800.00	300.00
Set. 2015	3,100.00	2,800.00	300.00
Oct. 2015	3,100.00	2,800.00	300.00
Nov. 2015	3,100.00	2,800.00	300.00
Dic. 2015	3,100.00	2,800.00	300.00
Ene. 2016	3,100.00	2,800.00	300.00
Feb. 2016	3,100.00	2,800.00	300.00
Mar. 2016	3,100.00	2,800.00	300.00
Abr. 2016	3,100.00	2,800.00	300.00
May. 2016	3,100.00	2,800.00	300.00
Jun. 2016	3,100.00	2,800.00	300.00
Jul. 2016	3,100.00	2,800.00	300.00
Ago. 2016	3,100.00	2,800.00	300.00
Set. 2016	3,100.00	2,800.00	300.00
Oct. 2016	3,100.00	2,800.00	300.00
Nov. 2016	3,100.00	2,800.00	300.00
Dic. 2016	3,100.00	2,800.00	300.00
Ene. 2017	3,100.00	2,800.00	300.00
Feb. 2017	3,100.00	2,800.00	300.00
Mar. 2017	3,100.00	2,800.00	300.00
Abr. 2017	3,100.00	2,800.00	300.00
May. 2017	3,100.00	2,800.00	300.00
Jun. 2017	3,100.00	2,800.00	300.00
Jul. 2017	3,100.00	2,800.00	300.00
Ago. 2017	3,100.00	2,800.00	300.00
Set. 2017	3,100.00	2,800.00	300.00
Oct. 2017	3,100.00	2,800.00	300.00
Nov. 2017	3,100.00	2,800.00	300.00
Dic. 2017	3,100.00	2,800.00	300.00
Total			14,400.00

Gratificaciones:

Periodo	Reintegro
Jul. 2014	300.00



Dic. 2014	300.00
Jul. 2015	300.00
Dic. 2015	300.00
Jul. 2016	300.00
Dic. 2016	300.00
Jul. 2017	300.00
Dic. 2017	300.00
Total	S/.2,400.00

Vacaciones:

Periodo	Reintegro
2014-2015	300.00
2015-2016	300.00
2016-2017	300.00
Total	S/.900.00

Total: **S/.17,700.00**

En consecuencia, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**, debiendo confirmarse la sentencia en el presente extremo. Pero se deberá modificar el reintegro asignado a la nivelación de remuneraciones, conforme a lo siguiente:

- a) Del periodo agosto 2002 - diciembre 2013: S/.60,090.00
- b) Del periodo enero 2014 - diciembre 2017: S/. 17,700.00

.....

VIGESIMO CUARTO: Respecto a la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.- El artículo 25° de la Constitución Política del Perú ha garantizado que la jornada ordinaria de trabajo, en el cual se encuentra incluido el horario de trabajo, será de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo; en donde la referida jornada podrá ser programada en periodos diarios, semanales o mediante jornadas acumulativas o atípicas, en donde las mismas podrán ser mayores a las ordinarias, pero, respetando los límites que establece la propia constitución.

Con ello, la presente garantía reconocida en la Constitución Política dispone expresamente que los empleadores no puedan establecer jornadas que excedan dichos límites, pero faculta que los mismos puedan mejorar tales condiciones a través de jornadas ordinarias menores a través de normas específicas, convenios colectivos, contratos o de decisiones unilaterales.

Así, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 4635-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado:



"El derecho a la jornada de ocho horas diarias, reconocido y garantizado por la Constitución en su artículo 25° y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, no es un enunciado declarativo e inane, mera declaración, (más aún cuando integra el estándar mínimo de derechos que el Estado Peruano se ha comprometido a respetar y garantizar), sino una disposición jurídica del más alto rango y cuya fuerza jurídica vincula no sólo a los poderes públicos y a la Administración, sino también a los particulares".

VIGESIMO QUINTO: Ahora bien, en materia legislativa, el artículo 9° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo regulado en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR ha establecido normativamente en forma expresa:

"(...) 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 (...) 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 (...)",

Asimismo, el artículo 10° de la norma citada, se describe que:

"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".

VIGESIMO SEXTO: De esta manera, la presente garantía normativa se encuentra respaldada por el Convenio N° 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo de 1919), aprobado por Resolución Legislativa N°10195 y ratificado por el Perú el 08 de noviembre de 1945, pues el cual se 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 (...)"



VIGESIMO SETIMO: El derecho a la libertad probatoria y a la prueba.- El principio de libertad probatoria surge como contrapartida al principio de prueba tasada, propio del sistema inquisitivo, pues mediante el presente principio se deriva -a su vez- la obligación de todo magistrado de observar el principio de verdad material, dado que el mismo constituye uno de los fines del proceso.

De ello, las partes podrán -mediante cualquier medio- constatar la certeza de sus argumentos dentro del proceso, siempre que no sea ilegal, pues en la estructura de un Estado Democrático de Derecho, la búsqueda de la verdad real es un objetivo que no puede estar por encima de los derechos fundamentales de las partes, de manera que, no se trata de una verdad a ultranza sino obtenida por vías legítimas, sometida a limitaciones y por ello, se dice que lo que se alcanza en un proceso garantista es una verdad eminentemente formalizada. Así, que en nuestro derecho constitucional, la doctrina afirma que el derecho a la libertad probatoria se parte del supuesto de quien acusa o demanda debe probar judicialmente su pretensión mediante la paridad de condiciones y oportunidades en función del derecho fundamental a la igualdad ya descrito⁹.

VIGESIMO OCTAVO: Ahora, en estricto, el derecho a la prueba es un derecho complejo conformado por diversos derechos constituyentes, dentro de los cuales se encuentra el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, que los mismos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia; de esta manera, la valoración de la prueba deberá debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectivo o adecuadamente realizado¹⁰.

Asimismo, nuestro sistema constitucional ha definido que toda prueba, para ser valorada en el proceso, deberá reunir las siguientes características:

- 1) Veracidad Objetiva, en virtud de la cual la prueba debe reflejar de manera exacta lo acontecido en la realidad, ello para asegurar que el elemento probatorio se ajuste a la verdad y no haya sido manipulado.
- 2) Constitucionalidad de la actividad probatoria, la cual prohíbe la obtención, recepción y valoración de pruebas que vulneren derechos fundamentales o transgredan el orden jurídico.
- 3) La utilidad de la prueba, que verifica la utilidad de la prueba siempre que esta produzca certeza judicial para la resolución del caso.
- 4) Pertinencia de la prueba, según la cual la prueba se reputará pertinente si guarda relación directa con el objeto de procedimiento¹¹.

⁹ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 500.

¹⁰ Ibídem, pág. 525

¹¹ Ibídem, pág. 526



VIGESIMO NOVENO: De esta forma, el Tribunal Constitucional ha delimitado el presente derecho, a través de las sentencias recaídas en los Exp. N° 010-2002-AI/TC y N° 1014-2007-PHC/TC, al momento de señalar:

"(...) En primer término, este Tribunal Constitucional debe recordar que el derecho a la prueba goza de protección constitucional, pues se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139°, inciso 3), de la Constitución Política del Perú (...) Como todo derecho constitucional, el de la prueba también se encuentra sujeto a restricciones o limitaciones, derivadas tanto de la necesidad de que sean armonizados en ejercicio con otros derechos o bienes constitucionales, como de la propia naturaleza del derecho en cuestión. En términos generales, el derecho a la prueba se encuentra sujeto a determinados principios, como son que su ejercicio se realice de conformidad con los valores de pertinencia, utilidad, oportunidad y licitud. Ellos constituyen principios que informan la actividad probatoria y, al mismo tiempo, límites inmanentes a su ejercicio, esto es, derivados de la propia naturaleza del derecho (...) Sin embargo, lo anterior no quiere decir que no puedan establecerse otra clase de límites, derivados esta vez de la necesidad de armonizarse su ejercicio con otros derechos o bienes constitucionales, siempre que con ellos no se afecte su contenido esencial o, en su caso, los principios de razonabilidad y proporcionalidad. En cualquier caso, la posibilidad de justificar válidamente estos otros límites debe basarse en la necesidad de proteger otros derechos y bienes de la misma clase que aquel que se limita(...)"

En ese sentido, el tribunal ha reiterado:

"(...) Existen determinados elementos referidos al tema probatorio, y, específicamente, a la obtención, valoración y actuación de las pruebas en el proceso que deberían ser analizados en cada caso concreto, por lo que, (...) este Tribunal considera pertinente realizar un breve análisis acerca de la validez de las pruebas a la luz de los casos concretos que pudieran presentarse en el corto plazo (...) Al respecto es conveniente realizar la diferenciación entre lo que son la fuentes de prueba y los medios de prueba (...) Pues mientras que las primeras son realidades extra procesales cuya existencia es independiente al proceso, los segundos son actos procesales y por ende constituyen una realidad interna del proceso. De este modo las fuentes de prueba ingresan al proceso para dar lugar a los medios de prueba, pero la nulidad del proceso, dada la diferenciación recién expuesta, sólo puede acarrear la invalidez de los medios de prueba, es decir, la proposición, admisión, práctica y valoración de las pruebas en el proceso, pero no la invalidez de las fuentes de prueba. La validez o invalidez de una fuente de prueba depende exclusivamente de que su obtención se haya llevado a cabo con estricto respeto de los derechos fundamentales (...)"

TRIGESIMO: De esta manera, se aprecia que el derecho constitucional a la prueba se sustenta en dos aspectos esenciales, esto es, la utilidad y la pertinencia de la prueba, el cual podrá ser analizado desde la actuación de la propia relación laboral o sobre supuestos anteriores al inicio del mismo, en cuanto tales hechos (sean vigentes o anteriores) se encontrarán claramente relacionados con determinar si en el caso en concreto se ha producido en la



constatación de horas extras, conforme a la eficacia constitucional de la prueba.

Para ello, bastará recordar que el propio órgano de control de la constitución ha reconocido la validez de la eficacia de la prueba sin apreciar necesariamente la constitución temporal de una relación laboral, pues (a través del Exp. N° 6712-2005-HC/TC) se precisó:

*"(...) La eficacia de la prueba (...) radica en la capacidad de toda parte o tercero legitimado en un proceso para producir la **prueba necesaria** que pueda formar la convicción del juzgador sobre la existencia o la inexistencia de los hechos que son o serán objeto de probanza. Así, en su contenido se incluye la posibilidad de su ofrecimiento, su admisión, su actuación, su producción, su **conservación** y su valoración (...)"*

Así, en la referida sentencia se determinó que: *"(...) Por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se **asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios** y que éstos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado (...)"*

TRIGESIMO PRIMERO: Sobre la aplicación de la carga dinámica de la prueba en la determinación de horas extras.- La carga dinámica de la prueba reconoce constitucionalmente varias reglas de valoración probatoria, por cuanto dentro del derecho constitucional no requiere una lista taxativa de carga probatoria o valoración de las mismas, por cuanto aquella modalidad se sustenta en la dificultad probatoria de una de las partes para producir una prueba que beneficie a su interés, así como en la facilidad probatoria de la otra para aportar la misma al proceso puede ser incluida en el grupo de estas reglas por quien ostenta un mayor poder material de acceder o conservar un elemento de prueba.

En ese sentido, la base de la prueba dinámica se aleja notoriamente del rol ordinario de la carga de la prueba a cada una de las partes, el cual se puede apreciar de los artículos 23.1° y 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497¹², se podrá flexibilizar dentro de una óptica constitucional, por cuanto una carga dinámica si flexibiliza la rigidez de una valoración probatoria, el cual se podrá ceñir a las circunstancias fácticas que se adviertan en cada caso.

TRIGESIMO SEGUNDO: Para ello, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 1176- 2004-AA/TC, el propio Tribunal Constitucional ha señalado concretamente que la carga dinámica de la prueba garantiza el acceso al derecho constitucional a la prueba y en la posibilidad que la parte que posea

¹² El artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 regula en forma expresa que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria.



las mejores condiciones sea el ente obligado a ofrecer el medio probatorio requerido; por ello, en el citado fallo, se ha precisado que:

"(...) Frente a ello, la carga probatoria dinámica significa un apartamiento de los cánones regulares de la distribución de la carga de la prueba cuando ésta arroja consecuencias manifiestamente disvaliosas para el propósito del proceso o procedimiento, por lo que es necesario plantear nuevas reglas de reparto de la imposición probatoria, haciendo recaer el onus probandi sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva (...) La doctrina de las cargas probatorias dinámicas interviene para responder a una concepción de un derecho dúctil y una concepción más dinámica del devenir del proceso, tal como amerita el supuesto planteado (...)"

Asimismo, de la revisión de la sentencia recaída en los expedientes N° 0053-2004-PI/TC y N° 0041-2004-AI/TC, el propio órgano de control de la constitución reitera la viabilidad de la aplicación de la carga dinámica de la prueba en nuestro sistema jurídico, por cuanto se precisa que el objeto de aquella modalidad será la flexibilización de aquella carga por la posibilidad material de una de las partes de acceder a aquel material probatorio y la imposibilidad de la otra a acceder a los mismos, así, en tal fallo se precisa:

"(...) Debido a la complejidad técnica que supone demostrar lo que verdaderamente corresponde pagar de manera individualizada a cada contribuyente y el posible exceso en el cobro, el Tribunal considera que (...) la carga de la prueba en estos casos debe invertirse y recaer en la municipalidad, pues esta se encuentra en mejores condiciones técnicas para asumirla (...)"

TRIGESIMO TERCERO: Del caso en concreto (Agravios N° 02 y N° 03).

De los actuados, **la parte demandada** refiere que la sentencia apelada ha devenido en error al momento de reconocer el pago de horas extras, en cuanto la parte demandante no ha presentado un medio probatorio de tales horas extras. Asimismo, no se ha evaluado que el hecho de permanecer dentro del centro de trabajo, no genera una presunción del pago de horas extras, en cuanto que una jornada extraordinaria debe estar autorizado por el empleador; por lo que, se ha vulnerado un derecho a la prueba al solo generar obligación al constatar la permanencia del actor dentro del centro de trabajo, pues se tiene que acreditar que el trabajador ha venido desempeñando actividades sujetas a sus obligaciones dentro de tal periodo.

Asimismo, no se advierte dentro de la sentencia que las entidades del Estado se encuentran impedidas de admitir trabajos en sobretiempo, tal como se aprecian de las normas de presupuesto. Con ello, tampoco resulta válido el reintegro de las horas extras dentro de las vacaciones, la CTS y las gratificaciones.

En el proceso, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha considerando que la admisión de labores fuera de la jornada ordinaria sin sujeto a compensación, conforme a la verificación del Informe N° 0034-2018-



DP-SSG-ORH.APER; por lo que corresponde la admisión del cálculo de horas extras.

TRIGESIMO CUARTO: Ahora, de los medios probatorios ofrecidos, este **Colegiado Superior** advierte que la parte demandada ha admitido expresamente, dentro del presente proceso, que el trabajador demandante había permanecido dentro del centro de trabajo dentro de una jornada extraordinaria; por cuanto esta parte no ha negado que el trabajador haya desempeñado actividades fuera de la jornada ordinaria establecida dentro de su contrato de trabajo.

En ese sentido, si se tiene presente que dentro de la Casación Laboral N° 5703-2017-Lima, expedido por la Corte Suprema de la República, ha precisado que la constatación presencial dentro del centro de trabajo ocasiona una presunción de labores sujetos a horas extras; se podrá que aquel acto fáctico admite la posibilidad que el juzgador pueda incorporar tal acto dentro de la presunción de horas extras y determinar tal pago, por cuanto:

“(...) 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 (...) 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 (...)”

Por ello, al no cuestionarse que el trabajador demandante ha permanecido en diversas oportunidades dentro de su centro laboral, se advierte que la presunción descrita se podrá aplicar válidamente dentro de la presente controversia y se admitirá el pago correspondiente por el concepto de horas extras; por cuanto jurisprudencialmente se ha admitido que es responsabilidad del empleador fiscalizar debidamente que sus trabajadores no permanezcan en su centro de labores luego de la salida diaria y el cual se relaciona con el Informe N° 0034-2018-DP-SSG-ORH.APER, dentro del cual también se aprecia el ejercicio de actividades fuera de aquella jornada.

TRIGESIMO QUINTO: Asimismo, con respecto a la presunta prohibición de abonar horas extras por parte del Estado en base conforme a la aplicación de diversas normas de carácter presupuestal, se aprecia que el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral de la Corte Suprema de la República ha admitido la posibilidad de admitir el pago de horas extras dentro del sector público, pues dentro de la misma se describe:

“(...) Las limitaciones presupuestales no privan a los trabajadores del Sector Público de gozar del pago de horas extras si se ha realizado trabajo en sobretiempo (...)”



Además, de la revisión del Exp. N° 05924-2009-PA/TC, se aprecia que el Tribunal Constitucional admite que los trabajadores que laboran dentro de la administración pública también tienen acceso al reconocimiento de horas extras; en cuanto que el límite presupuestario no se sujeta a la admisión del derecho, sino que tal concepto reconocido deba ser regulado o controlado a través de la vigilancia del horario – salida o la imposición de acciones disciplinarias.

En ese sentido, si de aprecia que dentro de la sentencia recaída en el expediente N°05924-2009-PA/TC, se aprecia el siguiente considerando:

“(…) Resulta meridianamente claro entender que la prohibición de autorizar el pago de horas extras tiene como ámbito de aplicación subjetiva a la entidad pública (la recurrente), mas no a los trabajadores de ella; siendo ello así correspondía a la recurrente que en calidad de empleadora realice las acciones conducentes a efectos de dar cabal cumplimiento a la norma presupuestaria (como por ejemplo, vigilar el horario de salidas de sus trabajadores y así impedir la realización de horas extras). Sin embargo ello no se hizo, constituyendo una negligencia de la recurrente el hecho de permitir las labores fuera del horario de trabajo (...)”

TRIGESIMO SEXTO: Por consiguiente, al admitirse la ejecución de labores dentro de una jornada extraordinaria por parte del trabajador demandante y no efectivizar el empleador adecuadamente su rol de fiscalización y sanción (tal como se ha precisado tales periodos en la sentencia); se admite que corresponde el pago de horas extras dentro del periodo demandado, en cuanto nuevamente se advierte una presunción válida de horas extras, así como la inexistencia de alguna restricción constitucional en su determinación o su posterior ejecución.

De similar condición, al haberse determinado la validez de la asignación de horas extras (tal como se aprecia en el Informe N° 0034-2018-DP-SSG-ORH.APER), corresponderá que tal concepto asignado tenga incidencia en el cálculo de los beneficios sociales detallados dentro de la sentencia; por cuanto se admite que tales elementos son elementos remunerativos y pasibles de ser incluidos dentro del cálculo correspondiente a los conceptos de gratificaciones así como en las vacaciones anuales.

TRIGESIMO SETIMO: Ahora bien, al haberse modificado la remuneración ordinaria que le ha correspondido conforme a la causal de nivelación, se deberá modificar su asignación dentro del cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, mediante la siguiente liquidación:

DEPOSITOS MENSUALES

Periodo		Tiempo	Mes	Reintegro	Horas	Promedio	Remuner.	Depósito
Del	Al							
16/08/2002	31/08/2002	1M	Ago-02	1,200.00	254.25		1,454.25	121.14
1/09/2002	30/09/2002	1M	sep-02	2,150.00	1,442.42		3,592.42	299.3683333
1/10/2002	31/10/2002	1M	Oct-02	2,150.00	1,637.46		3,787.46	315.6216667
1/11/2002	30/11/2002	1M	Nov-02	2,150.00	1,413.00		3,563.00	296.9166667



1/12/2002	31/12/2002	1M	Dic-02	2,150.00	1,287.52	670.52	3,437.52	286.46
1/01/2003	31/01/2003	1M	Ene-03	2,150.00	995.05		3,145.05	262.0875
1/02/2003	28/02/2003	1M	Feb-03	2,150.00	832.73		2,982.73	248.5608333
1/03/2003	31/03/2003	1M	Mar-03	2,150.00	1,029.32		3,179.32	264.9433333
1/04/2003	30/04/2003	1M	Abr-03	2,150.00	810.33		2,960.33	246.6941667
1/05/2003	31/05/2003	1M	May-03	2,150.00	1,296.28		3,446.28	287.19
1/06/2003	30/06/2003	1M	Jun-03	2,150.00	670.85		2,820.85	235.0708333
1/07/2003	31/07/2003	1M	Jul-03	2,150.00	656.48	939.09	2,806.48	233.8733333
1/08/2003	31/08/2003	1M	Ago-03	2,150.00	393.73		2,543.73	211.9775
1/09/2003	30/09/2003	1M	sep-03	2,150.00	357.33		2,507.33	208.9441667
1/10/2003	31/10/2003	1M	Oct-03	2,150.00	164.12		2,314.12	192.8433333
1/11/2003	30/11/2003	1M	Nov-03	2,150.00	144.8		2,294.80	191.2333333
1/12/2003	31/12/2003	1M	Dic-03	2,150.00	390.23	397.88	2,540.23	211.6858333
1/01/2004	31/01/2004	1M	Ene-04	2,150.00	319.92		2,469.92	205.8266667
1/02/2004	29/02/2004	1M	Feb-04	2,150.00	323.04		2,473.04	206.0866667
1/03/2004	31/03/2004	1M	Mar-04	2,150.00	146.69		2,296.69	191.3908333
1/04/2004	30/04/2004	1M	Abr-04	2,150.00	471.46		2,621.46	218.455
1/05/2004	31/05/2004	1M	May-04	2,150.00	436.6		2,586.60	215.55
1/06/2004	30/06/2004	1M	Jun-04	2,150.00	661.66		2,811.66	234.305
1/07/2004	31/07/2004	1M	Jul-04	2,150.00	458.36	393.23	2,608.36	217.3633333
1/08/2004	31/08/2004	1M	Ago-04	2,150.00	588.26		2,738.26	228.1883333
1/09/2004	30/09/2004	1M	sep-04	2,150.00	460.7		2,610.70	217.5583333
1/10/2004	31/10/2004	1M	Oct-04	2,150.00	586.15		2,736.15	228.0125
								6,277.35

DEPOSITOS SEMESTRALES

Periodo		Tiempo	Mes	Reintegro	Horas	Promedio	Remuner.	Depósito	C.T.S.	Reintegro
Del	Al			Remuneración	Extras	Gratificación	Computable	C.T.S.	Pagada	C.T.S.
1/11/2004	30/04/2005	6M	Abr-05	2,150.00	78.94	76.53	2,305.47	1,152.74	0	1,152.74
1/05/2005	31/10/2005	6M	Oct-05	2,150.00	233.53	21.44	2,404.97	1,202.49	0	1,202.49
1/11/2005	30/04/2006	6M	Abr-06	2,150.00	212.34	31.99	2,394.33	1,197.17	0	1,197.17
1/05/2006	31/10/2006	6M	Oct-06	2,150.00	557.92	59.84	2,767.76	1,383.88	0	1,383.88
1/11/2006	30/04/2007	6M	Abr-07	2,150.00	545.74	108.16	2,803.90	1,401.95	0	1,401.95
1/05/2007	31/10/2007	6M	Oct-07	2,150.00	321.4	82.48	2,553.88	1,276.94	0	1,276.94
1/11/2007	30/04/2008	6M	Abr-08	2,150.00	312.43	44.87	2,507.30	1,253.65	0	1,253.65
1/05/2008	31/10/2008	6M	Oct-08	2,150.00	484.83	73.36	2,708.19	1,354.10	0	1,354.10
1/11/2008	30/04/2009	6M	Abr-09	2,150.00	264.91	80.45	2,495.36	1,247.68	1,162.55	85.13
1/05/2009	31/10/2009	6M	Oct-09	2,150.00	309.33	49.49	2,508.82	1,254.41	1,149.62	104.79
1/11/2009	30/04/2010	6M	Abr-10	2,150.00	309.9	52.45	2,512.35	1,256.18	1,141.96	114.22
1/05/2010	31/10/2010	6M	Oct-10	2,150.00	315.31	47.98	2,513.29	1,256.65	1,133.16	123.49
1/11/2010	30/04/2011	6M	Abr-11	2,150.00	225.37	46.74	2,422.11	1,211.06	1,122.59	88.46
1/05/2011	31/10/2011	6M	Oct-11	2,150.00	317.06	34.99	2,502.05	1,251.03	1,117.88	133.15
1/11/2011	30/04/2012	6M	Abr-12	2,150.00	106.56	51.74	2,308.30	1,154.15	1,089.38	64.77
1/05/2012	31/10/2012	6M	Oct-12	2,150.00	119.22	21.75	2,290.97	1,145.49	1,093.75	51.73
1/11/2012	30/04/2013	6M	Abr-13	2,150.00	111.39	22.73	2,284.12	1,142.06	1,093.75	48.31
1/05/2013	31/10/2013	6M	Oct-13	2,150.00	171.32	19.69	2,341.01	1,170.51	1,093.75	76.76
1/11/2013	30/04/2014	6M	Abr-14	3,100.00	141.93	28.73	3,270.66	1,635.33	0	1,635.33
1/05/2014	31/10/2014	6M	Oct-14	3,100.00	185.01	29.65	3,314.66	1,657.33	0	1,657.33
1/11/2014	1/04/2015	6M	Oct-14	3,100.00	0	0	3,100.00	1,550.00	0	1,550.00



1/05/2015	31/10/2015	6M	Oct-14	3,100.00	0	0	3,100.00	1,550.00	0	1,550.00
										15,956.36

01-11-15	01-04-16	6M	oct-14	3,200.00	0.00	0.00	3,200.00	1,600.00	1,677.08	0.00
01-05-16	31-10-16	6M	oct-14	3,200.00	0.00	0.00	3,200.00	1,600.00	1,682.64	0.00
01-11-16	30-04-17	6M	oct-14	3,200.00	0.00	0.00	3,200.00	1,600.00	1,668.75	0.00
01-05-17	31-10-17	6M	oct-14	3,200.00	0.00	0.00	3,200.00	1,600.00	1,633.33	0.00
										0.00

Total: S/. 22,233.71

Por consiguiente, se deberá estimar el pago de las horas extras dentro del presente proceso, así como su asignación de su incidencia en los conceptos de gratificaciones y vacaciones. Además, al realizarse una variación proporcional de la remuneración, se procederá a modificar el cálculo de la CTS ascendente a la cantidad de S/. 22,233.71.

Así, **no corresponderá amparar los agravios deducidos por la parte demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo, admitiendo la incidencia de las horas extras en los conceptos de gratificaciones y vacaciones; pero modificando su contenido en lo referente a la CTS.

.....

TRIGESIMO OCTAVO: Sobre los intereses legales y los intereses financieros.- Los intereses legales son la contraprestación por el uso del dinero en el tiempo, en ese sentido, constituyen un precio fundamental de la economía pues permiten estructurar el proceso de producción, al coordinar la valoración presente versus la valoración futura de los bienes y servicios.

En atención a ello, en el supuesto de pago de interés por mora (que concurre cuando se produce el retardo culposo o doloso del deudor en el cumplimiento de la prestación debida y ante el cumplimiento de los requisitos para devengar intereses moratorios), en materia previsional, será de origen legal, pues -de conformidad con lo establecido en el artículo 1246° del Código Civil- deviene por mandato de la ley.

TRIGESIMO NOVENO: Ahora, con relación a los intereses financieros, se podrá apreciar que, de las constantes modificaciones que ha sido objeto el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, se aprecia que la Compensación por Tiempo de Servicios ha sido un beneficio social que se otorga a los trabajadores mediante depósitos semestrales, cuya finalidad se concentra en ser una fuente de ingresos contingente por la pérdida del empleo y a la vez promover el bienestar del ambiente familiar – personal del trabajador.



Ahora bien, en lo que respecta a la obligación del depósito de la CTS por parte de las entidades públicas, se deberá tener presente que mediante el artículo 12° del Decreto Ley N° 25572 - Ley que Modifica la Ley Anual para el Presupuesto del Sector Público en el Año 1992, ha regulado lo siguiente:

" (...) Precisase que las Entidades del Gobierno Central y Organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley N° 4916, no están comprendidas en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 y el Decreto Ley N° 25460 únicamente para efectos de los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios en las instituciones bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales y cajas municipales de ahorro y crédito, constituyéndose en depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas. No están comprendidos en la presente norma las empresas y organismos señalados en la Ley N° 24948 (...)"

Posteriormente, el 31 de octubre de 1992 se expidió la Ley N° 25807 por el cual se sustituyó dicho dispositivo y en su reemplazo se estipuló:

"Precisase que las Entidades del Gobierno Central y Organismos cuyo personal se encuentra sujeto al régimen laboral de la Ley N° 4916, no están comprendidas en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 y del Decreto Ley N° 25460 únicamente para efectos de los depósitos correspondientes a la Compensación por Tiempo de Servicios en las instituciones bancarias, financieras, cooperativas de ahorro y crédito, mutuales y cajas municipales de ahorro y crédito, constituyéndose en depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas. No están comprendidos en la presente norma las empresas y organismos señalados en la Ley N° 24948"

CUADRAGESIMO: En base a ello, se podrá apreciar que las entidades públicas no estaban en la obligación de efectuar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios de su personal sujeto al régimen laboral privado; sin embargo, tal situación se modificó con la promulgación de la Ley N° 30408 el 08 de enero de 2016, por cuanto a través de la misma se dispuso modificar el artículo 2 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR, precisando lo siguiente:

"La Compensación por Tiempo de Servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos (...) La Compensación por Tiempo de Servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto (...) Lo establecido en este artículo es de aplicación obligatoria para los trabajadores de la administración pública sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 y a los servidores civiles que ingresen al nuevo régimen del servicio civil establecido por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil".



Asimismo, en mayo del 2016, se expidió el Decreto Supremo N° 006-2016-TR, en el cual la Décimo Primera Disposición Transitoria y Final de la citada norma se precisó el presente apartado:

“La modificación dispuesta por el artículo único de la Ley N° 30408, Ley que modifica el artículo 2 del Texto Único Ordenando del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, no resulta aplicable a la Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente a periodos anteriores al semestre noviembre 2015 - abril 2016 (...) El monto a pagarse por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente al período comprendido entre el mes de noviembre del año 2015 y el mes de abril del año 2016 será depositado hasta el lunes 16 de mayo del año 2016”.

CUADRAGESIMO PRIMERO: Por consiguiente, mediante la publicación de la Ley N° 30408 y su reglamento estipulado en el Decreto Supremo N° 006-2016-TR, se determinó que todas las instituciones públicas del Estado estarán obligadas a efectuar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios en la institución financiera elegida por el trabajador a partir del periodo correspondiente al 01 de noviembre de 2015 en adelante; por cuanto, a partir de dicho periodo, no existirá duda respecto a la obligación de efectuar los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios.

Para que no existe duda de lo afirmado, se podrá apreciar que, a través de la Casación N° 4024-2011-La Libertad, la Corte Suprema de la República ha establecido que los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada dentro del Estado no se encuentran comprendidos del Decreto Legislativo N° 650, por cuanto:

“(…) Las entidades del Gobierno central y organismos, cuyo personal que se encuentran bajo el régimen de la actividad privada no están comprendidos en la aplicación del Decreto Legislativo N° 650 y Decreto Ley N° 25460, únicamente para los efectos de los depósitos correspondientes a la Compensación por Tiempo de Servicios en las instituciones bancarias, (...) Constituyéndose en depositarios obligatorios de dichos fondos y asumiendo las cargas financieras respectivas (...)”

Con razón a ello, este Colegiado Superior considera que las entidades públicas se encuentran exoneradas del depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios por el periodo anterior a noviembre de 2015 y obligados a proceder al depósito a partir del semestre posterior; en consecuencia, en referente al periodo anterior a noviembre de 2015, las entidades deberán constituirse en depositarias legales del beneficio social y asumir las cargas financieras correspondientes, en su oportunidad; pero, tales distinciones temporales no evitarán legalmente que la parte demandada deba reconocer los intereses financieros correspondientes, por cuanto la misma es el efecto legal que se reconoce al momento de realizarse el depósito de la CTS.

En tal razón, la constitución en depositario legal equivaldrá al depósito del beneficio social, pues, las cargas financieras (interés financiero) serán



asumidas directamente por la entidad pública, tal cual hubiera sido pagado por una entidad del sistema financiero.

CUADRAGESIMO SEGUNDO: Del caso en concreto (Agravio N° 04).- De los actuados, **la parte demandada** refiere que la Judicatura se equivoca al momento de declarar un intereses legal y financieros, por cuanto las entidades del estado se encuentran exoneradas de realizar los depósitos semestrales de la CTS; con ello, al no poder generar ganancias, no se aprecia un motivo adecuado para poder generar intereses.

De la revisión del acto, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** considera que la entidad se encuentra obligada a abonar intereses legales y financieros, al momento de admitir el incumplimiento de una obligación; conforme a una omisión en la determinación de horas extras.

CUADRAGESIMO TERCERO: Ahora, de la revisión de los medios probatorios ofrecidos, este **Colegiado Superior** considera que, tal como se ha precisado en los párrafos precedentes, la entidad demandada ha tenido la obligación de reconocer y abonar los intereses legales así como los intereses financieros, por cuanto tal exigibilidad surge de la propia necesidad de reconocer el derecho a las horas extras dentro de este proceso y el escenario de depositar el concepto de la CTS y la sujeción a una disposición normativa.

Asimismo, considerando que todas las instituciones públicas del Estado estarán obligadas a efectuar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios en la institución financiera elegida por la parte trabajadora a partir del periodo correspondiente al 01 de noviembre de 2015 en adelante (siendo depositarias dentro del periodo anterior); se podrá apreciar que ha correspondido necesariamente el pago de los intereses financieros demandados en el presente proceso, por cuanto la misma deviene de un mandato legal y el cual ha sido reconocido a nivel jurisprudencial.

Con ello, no se advierte un vicio de motivación al momento de realizar una liquidación de conforme a las características del interés legal y financiero, en cuanto que una interpretación constitucional (conforme al derecho constitucional a la igualdad y no discriminación) permitirá que dentro de una liquidación de intereses financieros se admita la posibilidad de realizar un cálculo conforme a un periodo semestral dentro de la presente controversia.

Debido a esto, **no será admisible el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en el presente extremo.

.....

CUADRAGESIMO CUARTO: Sobre los costos procesales por parte del Estado.- La fijación de costos procesales, obedece, en su dimensión material, a una idea de resarcimiento económico a la parte afectada, al haberse visto en



la necesidad de recurrir a plantear una pretensión jurídica en sede jurisdiccional.

En su dimensión formal, exige el ejercicio del derecho de petición sobre la circunstancia fáctica de un patrocinio real frente a la afectación de un derecho protegido¹³.

CUADRAGESIMO QUINTO: Del Caso Concreto (Agravio N° 05).- Al respecto, **la parte demandada** refiere que no se ha tenido en cuenta lo dispuesto por el Código Procesal Civil, que refiere que los Poderes del Estado se encuentran exonerados del pago de costos y costas procesales, más aún, si no se advierte mala fe de esta parte.

Al respecto, esta **Instancia Superior** considera que si bien el artículo 413° del Código Procesal Civil dispone:

“Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales”

Pero también es parte de ese desarrollo legislativo la Sétima Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo en tanto que estipula:

“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.

En consecuencia, el artículo 413° del Código Procesal Civil debe ser aplicado de acuerdo a su desarrollo legislativo. En esa medida, en materia laboral el Estado, todos los Poderes del Estado así como la administración pública podrán ser condenados al pago de costos.

CUADRAGESIMO SEXTO: En efecto, ¿A qué obedece el hecho de si se condena o no al pago de costas y costos al Estado? La respuesta hay que buscarla vía interpretación finalista del dispositivo:

“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.

Así, este Colegiado considera que la intención perseguida con dicho dispositivo es:

¹³ La premisa de fijación de costos procesales establecida por los artículos 56° del Código Procesal Constitucional y 412° del Código Procesal Civil, obedece, en su dimensión material, a una idea de resarcimiento económico a la parte afectada, al haberse visto en la necesidad de recurrir a plantear una pretensión jurídica en sede jurisdiccional. En su dimensión formal, exige el ejercicio del derecho de petición sobre la circunstancia fáctica de un patrocinio real frente a la afectación de un derecho protegido. Para ello, se podrá revisar el Exp. N° 06586-2008 expedida por la Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.



(i) Que el Estado como empleador se vincule y actúe respetando las normas que rigen el trabajo dependiente con el objeto de reducir la judicialización de los conflictos jurídicos derivados de ello.

(ii) En los casos en que el conflicto jurídico ya se generó y está judicializado a que antes de defender a ultranza el actuar de la institución se efectúe una valoración concienzuda del caso materia de litigio a efectos de reconocer los extremos que de modo objetivo resulten acorde a la justicia; pues, la defensa jurídica del estado tampoco puede significar litigar por el sólo hecho de no dejar en indefensión al Estado sino litigar con base a probabilidades de éxito.

De lo contrario el Estado desde sus propios órganos estaría amparando una judicialización improductiva y que, por el contrario, genera una saturación en la atención de las causas por los órganos jurisdiccionales, afectando de ese modo la administración de justicia laboral para la sociedad. Por tanto, el Estado debe ser condenado al pago de costos únicamente si es que no se ha efectuado una defensa jurídica realista y con probabilidades de éxito, esto es, si ha tenido suficientes motivos razonables para litigar por los extremos en que haya sostenido el conflicto jurídico.

CUADRAGESIMO SETIMO: Por tal razón, en procura de un correcto comportamiento de las partes en general y especialmente de las Procuradurías Públicas a cargo de las defensas judiciales del Estado, este Colegiado estima que en este caso, la parte demandada sí debe ser condenado al pago de costos procesales y, en tal medida, procede a confirmar este extremo de la sentencia impugnada, desestimándose el agravio formulada por la demandada.

Con esto, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo.

.....

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

HA RESUELTO:

1.- CONFIRMAR la Sentencia N° 005-2019-06° JETL contenida mediant e Resolución N°04, de fecha 07 de enero de 2019, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, ordenándose:



- a) Se abone el reintegro de remuneraciones conforme a la nivelación de la categoría.
- b) El pago de jornada en sobretiempo ascendente a la cantidad de S/. 49,435.31, así como la incidencia dentro de las gratificaciones y vacaciones ascendente a S/.12,409.61.
- c) Mantener en custodia de la CTS, más intereses financieros correspondientes.
- d) Se declara infundada la pretensión de indemnización por daño moral.
- e) Pagar los intereses legales y costos procesales, sin costas.

2.- MODIFICAR la Sentencia N° 005-2019-06° JETL contenida mediante Resolución N°04, de fecha 07 de enero de 2019, determinándose lo siguiente:

- a) Se abone el reintegro de remuneraciones conforme a la nivelación de remuneraciones conforme a:
 - Periodo agosto 2002 - diciembre 2013: S/.60,090.00
 - Periodo enero 2014 – diciembre 2017: S/.17,700.00
- b) Determinar la incidencia de la compensación por tiempo de servicios – CTS ascendente a la cantidad de S/. 22,233.71

En los seguidos por **CARLOS ALBERTO PODESTA FRANCO** contra el **DESPACHO PRESIDENCIAL**, sobre nivelación de remuneraciones y otros. Notifíquese.-

LJBB

VOTO EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPERIOR PROVISIONAL, JOSE MARTIN BURGOS ZAVALA (EN EL EXTREMO QUE SE CONFIRMA EL NIVEL REMUNERATIVO, SU REINTEGRO DE REMUNERACIONES E INICIDENCIA EN LAS GRATIFICACIONES, VACACIONES Y COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS), ES COMO SIGUE:

DE NIVEL REMUNERATIVO Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES:

PRIMERO: Que, la parte demandada refiere que el órgano jurisdiccional de primera instancia incurre en error al momento de reconocer una categoría remunerativa correspondiente al O3 ante la falta de presentación de la Resolución del Sub Secretario General de la Presidencia de la República N° 021-2006-DP-SSGPR, de fecha 02 de mayo de 2006; por cuanto no se ha valorado el Informe Técnico N° 000019-2018-SP-SSG-ORH, en el cual se aprecia que la parte demandante ingresó bajo la categoría O3-D y de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N°050-2002-EF.

SEGUNDO: Que, mediante por **Decreto Supremo N° 050-2002-EF** se Aprueba la política remunerativa del Despacho Presidencial, el cual establece que el Artículo 64 del Reglamento de Organización y Funciones del Despacho



Presidencial, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-PCM, dispone que en tanto se apruebe la nueva Ley de la Carrera Administrativa, el personal del Despacho Presidencial se encuentra comprendido dentro del Régimen Laboral de la actividad privada a que se contrae el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; a través del numeral 13.3 del Artículo 13 de la Ley N° 27573, se dispone que la tramitación de Escalas Remunerativas a las que se refiere el Artículo 52 de la Ley N° 27209, incluidas las que se encuentran en proceso de aprobación, deberá efectuarse, sin excepción, con cargo al Presupuesto Institucional del Pliego y que en el marco de los dispositivos antes citados es necesario aprobar la política remunerativa del personal del Despacho Presidencial, sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728; así en su artículo 1 se resuelve aprobar la política remunerativa del Despacho Presidencial a partir del mes de marzo del 2002:

<i>NIVELES REMUNERATIVOS</i>	<i>REMUNERACIÓN MÁXIMA</i>
(...)	
<i>T/A3</i>	<i>4 200</i>
<i>T/A2</i>	<i>3 500</i>
<i>T/A1</i>	<i>2 800</i>
<i>O3</i>	<i>2 250</i>
<i>O2</i>	<i>1 800</i>
<i>O1</i>	<i>1 500</i>

2. El Titular del Pliego Despacho Presidencial o a quién éste delegue, deberá fijar el monto que le corresponda a cada trabajador, tomando en consideración la evaluación de su desempeño. En ningún caso el monto fijado para cada trabajador podrá superar el monto máximo establecido, conforme al numeral anterior. 3. El Despacho Presidencial sólo reconocerá al personal a su servicio, doce (12) remuneraciones continuas más un (1) sueldo por Aguinaldo por Fiestas Patrias y otro (1) por Navidad. 4. La presente escala remunerativa es de aplicación a partir del mes de marzo del año 2002 y se financia con la Fuente de Financiamiento Recursos Ordinarios, con cargo al Presupuesto Institucional del Pliego Despacho Presidencial”. (El subrayado es propio)

TERCERO: Que:

“Por Resolución de la sub Secretaría General de la Presidencia de la República N°052-2013-DP/SSGPR de fecha 27 de diciembre del 2013, se resolvió aprobar la escala de remuneraciones para el personal que labora en el Despacho Presidencial que se encuentra sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, fijando el monto remunerativo que se aplicará para cada trabajador (...)

<i>CATEGORIA</i>	<i>SUB CATEGORIA</i>	<i>REMUNERACION MÁXIMA MENSUAL</i>
(...)		
<i>TECNICOS</i>	<i>T6.1</i>	<i>5100.00</i>
	<i>T5.1</i>	<i>4700.00</i>
	<i>T4.1</i>	<i>4300.00</i>
	<i>T3.1</i>	<i>3900.00</i>
	<i>T2.1</i>	<i>3500.00</i>



	T1.1	3200.00
AUXILIAR	A3.1	2800.00
	A2.1	2600.00
	A1.1	2400.00

CUARTO: Que, según el Informe N° 00158-2018-DP-SSG-OGAJ de fecha 31 de Mayo del 2018, no observado por la parte demandada el accionante suscribió contrato de trabajo para ocupar el cargo de **cerrajero** con las responsabilidades de efectuar trabajos de instalación, mantenimiento reparación de la cerrajería en muebles, ambientes y locales, así como efectuar trabajos de soldadura y pintado de muebles metálicos y rejas, ingresando a laborar al Despacho Presidencial con fecha 16 de agosto del 2002 bajo el nivel remunerativo 03.D al amparo de lo establecido en el Decreto Supremo N°50-2002-EF, situación que fue modificada por la emisión de la Resolución de Sub Secretaría General N°52-2013-DP/SSGP a la categoría A3-Nivel 1, equivalente a 03.D, al ser inmediatamente inferior al Técnico 1; siendo así, el demandante en la secuela del proceso, no ha logrado demostrar mínimamente que le corresponda el reconocimiento de la Categoría de Técnico, es decir, que haya seguido Estudios Técnicos o haberlos concluido o contar con el grado de Bachiller, requisitos que se exigen para otorgar la clasificación de cargos en la categoría de Técnico, exigencia que se ratifica actualmente con la vigencia del Clasificador de Cargos a que se refiere la Resolución de la Secretaria de General de la Presidencia de la República N°15-2013-DP/SGP de fecha 28 de marzo del 2013 que se encuentra en el Portal web del Despacho Presidencial y que se accede de acuerdo al Decreto Supremo N°21-2019-JUS Texto Único Ordenado de la Ley de N°27806 Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

QUINTO: Que, en este sentido la categoría, remuneración y funciones, se encuentran establecidas de acuerdo al perfil ocupacional anteriormente señalado en la oportunidad que obtuvo la plaza y que la misma no puede ser variada, pues el demandante durante su récord laboral no ha mostrado nuevas habilidades o aptitudes acorde con el perfil de técnico solicitado, por lo cual no existe la posibilidad de categorizarlo y nivelarlo en el nuevo perfil demandado, por consiguiente se debe revocar el extremo en que se amparado la categorización demandada y todas las pretensiones accesorias que traen consigo la pretensión principal antes mencionada.

Respecto a la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo:

SEXTO: Que, el artículo 25° de la Constitución Política de I Perú ha garantizado que la jornada ordinaria de trabajo, en el cual se encuentra incluido el horario de trabajo, será de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo; en donde la referida jornada podrá ser programada en periodos diarios, semanales o mediante jornadas acumulativas o atípicas, en donde las mismas podrán ser mayores a las ordinarias, pero, respetando los límites que establece la propia constitución.



SÉPTIMO: Que, ahora bien, en materia legislativa, el artículo 10° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo regulado en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR ha establecido normativamente en forma expresa:

"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".

OCTAVO: Que, en lo relativo a los agravios número dos y tres, la parte demandada refiere que la sentencia apelada ha devenido en error al momento de reconocer el pago de horas extras, en cuanto la parte demandante no ha presentado un medio probatorio de tales horas extras. Asimismo, no se ha evaluado que el hecho de permanecer dentro del centro de trabajo, no genera una presunción del pago de horas extras, en cuanto que una jornada extraordinaria debe estar autorizado por el empleador; por lo que, se ha vulnerado un derecho a la prueba al solo generar obligación al constatar la permanencia del actor dentro del centro de trabajo, pues se tiene que acreditar que el trabajador ha venido desempeñando actividades sujetas a sus obligaciones dentro de tal periodo. Asimismo, no se advierte dentro de la sentencia que las entidades del Estado se encuentran impedidas de admitir trabajos en sobretiempo, tal como se aprecian de las normas de presupuesto. Con ello, tampoco resulta válido el reintegro de las horas extras dentro de las vacaciones, la CTS y las gratificaciones. En este sentido el Ad quo ha considerado que la admisión de labores fuera de la jornada ordinaria sin sujeto a compensación, conforme a la verificación del Informe N° 0034-2018-DP-SSG-ORH.APER; por lo que corresponde la admisión del cálculo de horas extras.

NOVENO: Que, en este sentido, de los medios probatorios ofrecidos, se advierte que la parte demandada ha admitido expresamente, que el accionante ha permanecido dentro del centro de trabajo dentro de una jornada extraordinaria; por cuanto esta parte no ha negado que el trabajador haya desempeñado actividades fuera de la jornada ordinaria establecida dentro de su contrato de trabajo. En este contexto, la Casación Laboral N° 5703-2017-Lima, expedida por la Corte Suprema de la República, ha precisado que la constatación presencial dentro del centro de trabajo ocasiona una presunción de labores sujetos a horas extras; se podrá que aquel acto fáctico admite la posibilidad que el juzgador pueda incorporar tal acto dentro de la presunción de horas extras y determinar tal pago, por cuanto:

"(...) 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 (...) 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 (...).”

Por lo cual, al no cuestionarse que el actor ha permanecido en diversas oportunidades dentro de su centro laboral, se advierte que la presunción descrita se podrá aplicar válidamente dentro de la presente controversia y se admitirá el pago correspondiente por el concepto de horas extras; por cuanto jurisprudencialmente se ha admitido que es responsabilidad del empleador fiscalizar debidamente que sus trabajadores no permanezcan en su centro de labores luego de la salida diaria y el cual se relaciona con el Informe N° 0034-2018-DP-SSG-ORH.APER, dentro del cual también se aprecia el ejercicio de actividades fuera de aquella jornada.

DÉCIMO: Que, en cuanto al hecho alegado por la demandada, respecto a la presunta prohibición de abonar horas extras por parte del Estado en base conforme a la aplicación de diversas normas de carácter presupuestal, se aprecia que el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral de la Corte Suprema de la República ha admitido la posibilidad de admitir el pago de horas extras dentro del sector público, pues dentro de la misma se describe:

“(...) *Las limitaciones presupuestales no privan a los trabajadores del Sector Público de gozar del pago de horas extras si se ha realizado trabajo en sobretiempo (...)*”

UNDÉCIMO: Que, en consecuencia, al admitirse la ejecución de labores dentro de una jornada extraordinaria por parte del trabajador demandante y no efectivizar el empleador adecuadamente su rol de fiscalización y sanción; se admite que corresponde el pago de horas extras dentro del periodo demandado, en cuanto nuevamente se advierte una presunción válida de horas extras, así como la inexistencia de alguna restricción constitucional en su determinación o su posterior ejecución. Al haberse determinado la validez de la asignación de horas extras (tal como se aprecia en el Informe N° 0034-2018-DP-SSG-ORH.APER), corresponderá que tal concepto asignado tenga incidencia en el cálculo de los beneficios sociales detallados dentro de la sentencia; por cuanto se admite que tales elementos son elementos remunerativos y pasibles de ser incluidos dentro del cálculo correspondiente a los conceptos de gratificaciones así como en las vacaciones anuales.

**HORAS
EXTRAS**

Mes / Año	Horas Extras	TOTAL
16-ago-02	20:32:00	102.67
sep-02	117:34:00	1,160.36
oct-02	132:51:00	1,315.11
nov-02	115:12:00	1,136.40
dic-02	104:28:00	1,027.73
ene-03	81:06:00	791.14



feb-03	67:18:00	651.41
mar-03	83:17:00	813.24
abr-03	63:54:00	616.99
may-03	104:48:00	1,031.10
jun-03	54:51:00	525.36
jul-03	52:53:00	505.44
ago-03	31:50:00	300.00
sep-03	28:58:00	271.85
oct-03	13:55:00	131.25
nov-03	12:14:00	121.85
dic-03	03:50:00	37.50
ene-04	26:58:00	253.15
feb-04	26:53:00	253.15
mar-04	12:26:00	121.87
abr-04	38:39:00	356.25
may-04	36:27:00	346.87
jun-04	54:20:00	520.13
jul-04	38:20:00	346.87
ago-04	48:43:00	463.25
sep-04	37:53:00	346.50
oct-04	48:06:00	457.01
nov-04	-	-
dic-04	-	-
ene-05	10:44:00	103.05
feb-05	6:39:00	65.25
mar-05	13:20:00	121.85
abr-05	9:17:00	93.75
may-05	21:11:00	196.87
jun-05	4:09:00	37.50
jul-05	34:34:00	318.75
ago-05	12:00:00	112.50
sep-05	20:24:00	196.87
oct-05	25:22:00	234.75
nov-05	-	-
dic-05	-	-
ene-06	36:37:00	346.85
feb-06	13:21:00	121.85
mar-06	17:59:00	168.75
abr-06	39:05:00	365.62
may-06	23:46:00	225.00
jun-06	48:25:00	460.22



jul-06	44:52:00	424.28
ago-06	45:57:00	435.24
sep-06	56:57:00	546.62
oct-06	53:58:00	516.41
nov-06	68:19:00	661.71
dic-06	30:28:00	290.63
ene-07	32:01:00	300.00
feb-07	47:57:00	455.59
mar-07	56:50:00	545.44
abr-07	32:45:00	309.78
may-07	36:18:00	337.50
jun-07	37:29:00	346.57
jul-07	34:22:00	318.75
ago-07	24:38:00	234.75
sep-07	0:00:00	-
oct-07	25:49:00	243.75
nov-07	11:39:00	112.50
dic-07	0:00:00	-
ene-08	32:42:00	309.37
feb-08	34:09:00	318.75
mar-08	42:06:00	396.26
abr-08	34:46:00	328.15
may-08	40:48:00	375.00
jun-08	32:06:00	300.00
jul-08	47:00:00	445.88
ago-08	41:08:00	386.48
sep-08	40:33:00	375.00
oct-08	37:09:00	346.87
nov-08	40:13:00	375.00
dic-08	0:00:00	-
ene-09	14:44:00	140.65
feb-09	26:57:00	253.15
mar-09	29:50:00	281.25
abr-09	18:43:00	178.25
may-09	29:16:00	271.85
jun-09	26:48:00	253.15
jul-09	20:54:00	196.87
ago-09	27:12:00	253.15
sep-09	28:34:00	262.50
oct-09	19:30:00	187.50
nov-09	31:29:00	300.00



dic-09	42:54:00	404.36
ene-10	8:33:00	84.75
feb-10	22:40:00	215.62
mar-10	22:05:00	206.25
abr-10	24:57:00	234.75
may-10	27:41:00	262.50
jun-10	36:15:00	337.50
jul-10	44:34:00	421.24
ago-10	21:38:00	206.25
sep-10	11:07:00	103.25
oct-10	14:35:00	131.25
nov-10	10:49:00	103.25
dic-10	33:42:00	318.75
ene-11	9:10:00	93.75
feb-11	18:57:00	178.25
mar-11	17:31:00	168.75
abr-11	21:28:00	206.25
may-11	17:55:00	168.75
jun-11	19:38:00	187.50
jul-11	28:29:00	271.87
ago-11	32:21:00	300.00
sep-11	19:48:00	187.50
oct-11	38:44:00	365.65
nov-11	14:49:00	140.65
dic-11	0:00:00	-
ene-12	6:44:00	65.25
feb-12	23:00:00	215.65
mar-12	3:54:00	37.50
abr-12	4:56:00	46.88
may-12	9:39:00	93.75
jun-12	17:13:00	159.50
jul-12	9:00:00	84.75
ago-12	5:11:00	46.90
sep-12	10:24:00	103.15
oct-12	9:00:00	84.75
nov-12	17:49:00	168.75
dic-12	14:47:00	140.65
ene-13	4:19:00	37.50
feb-13	1:55:00	18.75
mar-13	3:35:00	37.50
abr-13	13:10:00	121.85



may-13	11:00:00	103.15
jun-13	24:42:00	234.75
jul-13	30:11:00	281.25
ago-13	7:38:00	75.00
sep-13	0:00:00	-
oct-13	12:00:00	131.94
nov-13	12:00:00	131.94
dic-13	1:00:00	9.50
ene-14	19:26:00	291.67
feb-14	4:35:00	72.91
mar-14	5:20:00	73.20
abr-14	11:45:00	175.00
may-14	9:00:00	131.25
jun-14	12:56:00	189.58
		38,451.34

INCIDENCIA DE HORAS EXTRAS EN VACACIONES

VACACIONES :			
Periodos			
Del	Al		
2002	2003	=	632.02
2003	2004	=	338.90
2004	2005	=	146.87
2005	2006	=	317.24
2006	2007	=	348.80
2007	2008	=	371.96
2008	2009	=	239.09
2009	2010	=	278.10
2010	2011	=	217.50
2011	2012	=	78.21
2012	2013	=	142.25
2013	2014	=	112.79
			3,223.73

INCIDENCIA DE HORAS EXTRAS EN GRATIFICACIONES

GRATIFICACIONES :			
TOTAL			
Diciembre	2002	=	790.38



Julio	2003	=	738.21
Diciembre	2003	=	227.98
Julio	2004	=	308.57
Diciembre	2004	=	268.94
Julio	2005	=	103.05
Diciembre	2005	=	143.81
Julio	2006	=	281.38
Diciembre	2006	=	479.15
Julio	2007	=	382.48
Diciembre	2007	=	151.63
Julio	2008	=	337.92
Diciembre	2008	=	321.54
Julio	2009	=	229.72
Diciembre	2009	=	267.40
Julio	2010	=	223.56
Diciembre	2010	=	214.00
Julio	2011	=	167.21
Diciembre	2011	=	210.95
Julio	2012	=	103.09
Diciembre	2012	=	104.83
Julio	2013	=	92.25
Diciembre	2013	=	104.94
Julio	2014	=	155.60
			6,408.56

CTS

DEPOSITOS

MENSUALES

Periodo		Tiempo	Mes	Reintegro Remuneración	Horas Extras	Promedio Gratificación	Remuner. Computable	Depósito C.T.S.
Del	Al							
16/08/2002	31/08/2002	1M	ago-02	960.00	102.67		1,062.67	88.52
01/09/2002	30/09/2002	1M	sep-02	1,800.00	1,160.36		2,960.36	246.60
01/10/2002	31/10/2002	1M	oct-02	1,800.00	1,315.11		3,115.11	259.49
01/11/2002	30/11/2002	1M	nov-02	1,800.00	1,136.40		2,936.40	244.60
01/12/2002	31/12/2002	1M	dic-02	1,800.00	1,027.73	790.38	3,618.11	301.39
01/01/2003	31/01/2003	1M	ene-03	1,800.00	791.14		2,591.14	215.84
01/02/2003	28/02/2003	1M	feb-03	1,800.00	651.41		2,451.41	



										204.20
01/03/2003	31/03/2003	1M	mar-03	1,800.00	813.24			2,613.24		217.68
01/04/2003	30/04/2003	1M	abr-03	1,800.00	616.99			2,416.99		201.34
01/05/2003	31/05/2003	1M	may-03	1,800.00	1,031.10			2,831.10		235.83
01/06/2003	30/06/2003	1M	jun-03	1,800.00	525.36			2,325.36		193.70
01/07/2003	31/07/2003	1M	jul-03	1,800.00	505.44	738.21		3,043.65		253.54
01/08/2003	31/08/2003	1M	ago-03	1,800.00	300.00			2,100.00		174.93
01/09/2003	30/09/2003	1M	sep-03	1,800.00	271.85			2,071.85		172.59
01/10/2003	31/10/2003	1M	oct-03	1,800.00	131.25			1,931.25		160.87
01/11/2003	30/11/2003	1M	nov-03	1,800.00	121.85			1,921.85		160.09
01/12/2003	31/12/2003	1M	dic-03	1,800.00	37.50	227.98		2,065.48		172.05
01/01/2004	31/01/2004	1M	ene-04	1,800.00	253.15			2,053.15		171.03
01/02/2004	29/02/2004	1M	feb-04	1,800.00	253.15			2,053.15		171.03
01/03/2004	31/03/2004	1M	mar-04	1,800.00	121.87			1,921.87		160.09
01/04/2004	30/04/2004	1M	abr-04	1,800.00	356.25			2,156.25		179.62
01/05/2004	31/05/2004	1M	may-04	1,800.00	346.87			2,146.87		178.83
01/06/2004	30/06/2004	1M	jun-04	1,800.00	520.13			2,320.13		193.27
01/07/2004	31/07/2004	1M	jul-04	1,800.00	346.87	308.57		2,455.44		204.54
01/08/2004	31/08/2004	1M	ago-04	1,800.00	463.25			2,263.25		188.53
01/09/2004	30/09/2004	1M	sep-04	1,800.00	346.50			2,146.50		178.80
01/10/2004	31/10/2004	1M	oct-04	1,800.00	457.01			2,257.01		188.01
										5,317.00

Periodo	Tiempo	Mes	Reintegro	Horas	Promedio	Remuner.	Depósito	C.T.S.	Reintegro
---------	--------	-----	-----------	-------	----------	----------	----------	--------	-----------



Del	Al			Remuneración	Extras	Gratificación	Computable	C.T.S.	Pagada	C.T.S.	Folios
01/11/2004	30/04/2005	6M	abr-05	1,800.00	63.98	44.82	1,908.81	954.40	-	954.40	
01/05/2005	31/10/2005	6M	oct-05	1,800.00	182.87	17.17	2,000.05	1,000.02	-	1,000.02	
01/11/2005	30/04/2006	6M	abr-06	1,800.00	167.18	23.97	1,991.15	995.57	-	995.57	
01/05/2006	31/10/2006	6M	oct-06	1,800.00	434.63	46.90	2,281.53	1,140.76	-	1,140.76	
01/11/2006	30/04/2007	6M	abr-07	1,800.00	427.19	79.86	2,307.05	1,153.52	-	1,153.52	
01/05/2007	31/10/2007	6M	oct-07	1,800.00	246.89	63.75	2,110.63	1,055.32	-	1,055.32	
01/11/2007	30/04/2008	6M	abr-08	1,800.00	244.17	25.27	2,069.44	1,034.72	-	1,034.72	
01/05/2008	31/10/2008	6M	oct-08	1,800.00	371.54	56.32	2,227.86	1,113.93	-	1,113.93	
01/11/2008	30/04/2009	6M	abr-09	1,800.00	204.72	53.59	2,058.31	1,029.15	1,162.55		fj. 192
01/05/2009	31/10/2009	6M	oct-09	1,800.00	237.50	38.29	2,075.79	1,037.89	1,149.62		fj. 193
01/11/2009	30/04/2010	6M	abr-10	1,800.00	240.96	44.57	2,085.52	1,042.76	1,141.96		fj 194
01/05/2010	31/10/2010	6M	oct-10	1,800.00	243.67	37.26	2,080.93	1,040.46	1,133.16		fj 195
01/11/2010	30/04/2011	6M	abr-11	1,800.00	178.17	35.67	2,013.83	1,006.92	1,122.59		fj 196
01/05/2011	31/10/2011	6M	oct-11	1,800.00	246.88	27.87	2,074.75	1,037.37	1,117.88		fj197
01/11/2011	30/04/2012	6M	abr-12	1,800.00	84.32	35.16	1,919.48	959.74	1,089.38		fj 199
01/05/2012	31/10/2012	6M	oct-12	1,800.00	95.47	17.18	1,912.65	956.32	1,093.75		fj 201
01/11/2012	30/04/2013	6M	abr-13	1,800.00	87.50	17.47	1,904.97	952.49	1,093.75		fj 203
01/05/2013	31/10/2013	6M	oct-13	1,800.00	137.68	15.38	1,953.06	976.53	1,093.75		fj 205
01/11/2013	30/04/2014	6M	abr-14	2,800.00	125.70	17.49	2,943.19	1,471.60	-	1,471.60	
01/05/2014	31/10/2014	6M	oct-14	2,800.00	53.47	25.93	2,879.41	1,439.70	-	1,439.70	
01/11/2014	01/04/2015	6M	oct-14	2,800.00	-	-	2,800.00	1,400.00	-	1,400.00	
01/05/2015	31/10/2015	6M	oct-14	2,800.00	-	-	2,800.00	1,400.00	-	1,400.00	
										14,159.55	

01/11/2015	01/04/2016	6M	oct-14	3,200.00	-	-	3,200.00	1,600.00	1,677.08	-	fjs.87
01/05/2016	31/10/2016	6M	oct-14	3,200.00	-	-	3,200.00	1,600.00	1,682.64	-	fjs.89
01/11/2016	30/04/2017	6M	oct-14	3,200.00	-	-	3,200.00	1,600.00	1,668.75	-	fjs.91
01/05/2017	31/10/2017	6M	oct-14	3,200.00	-	-	3,200.00	1,600.00	1,633.33	-	fjs.93

RESUMEN

CONCEPTO	MONTO
REINTEGRO HRS EXTRAS	38,451.34
REINT. INC. GRATIFICAC	6,408.56



REINT. INC. VACAC	3,223.73
S/.	48,083.63

CTS DEPOSITARIA 19,476.56

Por consiguiente, se deberá estimar el pago de las horas extras dentro del presente proceso, así como su incidencia en los conceptos de gratificaciones y vacaciones. Además, se procederá a modificar el cálculo de la CTS ascendiente a la cantidad de S/. 19,476.56

Así, **no corresponderá amparar los agravios deducidos por la parte demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo, admitiendo el pago de las horas extras y su incidencia en los conceptos de gratificaciones y vacaciones; en la compensación por tiempo de servicios.

DUODÉCIMO: Que, sobre los **intereses legales y los intereses financieros**; en atención a ello, con relación a los intereses financieros, se podrá apreciar que el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, se aprecia que la Compensación por Tiempo de Servicios ha sido un beneficio social que se otorga a los trabajadores mediante depósitos semestrales, se podrá apreciar que las entidades públicas no estaban en la obligación de efectuar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios de su personal sujeto al régimen laboral privado; sin embargo, tal situación se modificó con la promulgación de la Ley N° 30408 el 08 de enero de 2016, por cuanto a través de la misma se dispuso modificar el artículo 2 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR. Asimismo, en mayo del 2016, se expidió el Decreto Supremo N° 006-2016-TR, en el cual la Décimo Primera Disposición Transitoria y Final de la citada norma se precisó el presente apartado:

“La modificación dispuesta por el artículo único de la Ley N° 30408, Ley que modifica el artículo 2 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, no resulta aplicable a la Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente a periodos anteriores al semestre noviembre 2015 - abril 2016 (...) El monto a pagarse por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente al período comprendido entre el mes de noviembre del año 2015 y el mes de abril del año 2016 será depositado hasta el lunes 16 de mayo del año 2016”.

DÉCIMO TERCERO: Por consiguiente, mediante la publicación de la Ley N° 30408 y su reglamento estipulado en el Decreto Supremo N° 006-2016-TR, se determinó que todas las instituciones públicas del Estado estarán obligadas a efectuar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios en la institución financiera elegida por el trabajador a partir del periodo correspondiente al 01 de noviembre de 2015 en adelante; por cuanto, a partir de dicho periodo, no existirá duda respecto a la obligación de efectuar los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios.



Por ello, se deber considerar que las entidades públicas se encuentran exoneradas del depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios por el periodo anterior a noviembre de 2015 y obligados a proceder al depósito a partir del semestre posterior; en consecuencia, en referente al periodo anterior a noviembre de 2015, las entidades deberán constituirse en depositarias legales del beneficio social y asumir las cargas financieras correspondientes, en su oportunidad; pero, tales distinciones temporales no evitarán legalmente que la parte demandada deba reconocer los intereses financieros correspondientes, por cuanto la misma es el efecto legal que se reconoce al momento de realizarse el depósito de la CTS.

DECIMO CUARTO: Que, en **cuanto al agravio cuarto**, la parte demandada refiere que la Judicatura se equivoca al momento de declarar un intereses legal y financieros, por cuanto las entidades del estado se encuentran exoneradas de realizar los depósitos semestrales de la CTS; con ello, al no poder generar ganancias, no se aprecia un motivo adecuado para poder generar intereses. Ahora, de la revisión de los medios probatorios ofrecidos, se debe considerar que, tal como se ha precisado en los párrafos precedentes, la entidad demandada ha tenido la obligación de reconocer y abonar los intereses legales así como los intereses financieros, por cuanto tal exigibilidad surge de la propia necesidad de reconocer el derecho a las horas extras dentro de este proceso y el escenario de depositar el concepto de la CTS y la sujeción a una disposición normativa. Asimismo, considerando que todas las instituciones públicas del Estado estarán obligadas a efectuar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios en la institución financiera elegida por la parte trabajadora a partir del periodo correspondiente al 01 de noviembre de 2015 en adelante; se podrá apreciar que ha correspondido necesariamente el pago de los intereses financieros demandados en el presente proceso, por cuanto la misma deviene de un mandato legal, con ello, no se advierte un vicio de motivación al momento de realizar una liquidación de conforme a las características del interés legal y financiero; debiendo confirmarse la sentencia en el presente extremo.

DÉCIMO QUINTO: Que, en cuanto los **costos procesales por parte del Estado**, la parte demandada refiere que no se ha tenido en cuenta lo dispuesto por el Código Procesal Civil, que refiere que los Poderes del Estado se encuentran exonerados del pago de costos y costas procesales, más aún, si no se advierte mala fe de esta parte. Al respecto, la Séptima Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo en tanto que establece: “*En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos*”. En consecuencia, el artículo 413° del Código Procesal Civil debe ser aplicado de acuerdo a su desarrollo legislativo. En esa medida, en materia laboral el Estado, todos los Poderes del Estado así como la administración pública podrán ser condenados al pago de costos; en consecuencia, no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo.



POR LO EXPUESTO:

SE RESUELVE:

- 1.- **REVOCAR** la sentencia en el extremo que se le declara fundado el reconocimiento de Nivel Remunerativo, pago de reintegro de remuneraciones y sus incidencias en las gratificaciones y vacaciones, la que se declara **INFUNDADA**.
- 2.- **CONFIRMAR** la sentencia en el extremo que ampara el pago de **las horas extras** y su incidencia en **las gratificaciones y vacaciones en la suma de S/ 48,083.63** (CUARENTIOCHO MIL OCHENTITRÉS Y 63/100 SOLES)
- 3.- En cuanto a la incidencia en **la compensación por tiempo de servicios, la MODIFICARON** el monto en el importe de **S/ 19,476.56** (DIECINUEVE MIL CUATROCIENTOS SETENTISÉIS Y 56/100 SOLES), **más sus intereses financieros**.
- 4.- Con todo lo demás que lo contiene.